



Universidad Pedagógica Nacional
Unidad Ajusco
Licenciatura en Pedagogía

Diseño de cursos en línea sobre temáticas de género

Tesina
Que para obtener el título de

Licenciado en pedagogía

Presenta
Juan Oscar Rodiles Delgado

Con la asesoría de la
Dra. Mónica Angélica Calvo López

México, D.F., 2011

Índice

INTRODUCCIÓN	06
Mi acceso al campo de conocimientos de la educación a distancia	09
CAPÍTULO I. Contexto de la experiencia en el Instituto Nacional de las Mujeres (iNMUJERES)	13
Contexto institucional	14
Objetivos de la institución	16
Relación de iNMUJERES con dependencias gubernamentales	19
Resumen del capítulo I	21
CAPÍTULO II. Estrategia metodológica con la que se desarrollo la experiencia	22
Diagnóstico de necesidades de capacitación	23
Sensibilización en género para servidores públicos de diferentes dependencias gubernamentales	27
Proyecto de cursos en línea	29
Resumen del capítulo II	37
CAPÍTULO III. Análisis del desarrollo de la experiencia	40
Diseño didáctico de cursos en línea en torno al genero	41
Modelo didáctico	43
Ambiente de aprendizaje	47
Desarrollo de contenidos	48
Interacción de las personas participantes en el desarrollo de contenidos	49

Diseño de cursos en línea	51
Evaluación de aprendizajes	57
Tecnología aplicada a la educación	58
Equipo de trabajo	60
Diseño tecnopedagógico	62
Trabajo tutorial en línea	63
Evaluación del curso en línea	64
Resumen del capítulo III	66
CAPÍTULO IV. Metodología para el trabajo didáctico de cursos en línea sobre temáticas de género	70
Momento 1. Visualizar áreas de oportunidad	73
Momento 2. Establecer resultados deseados de aprendizaje	74
Momento 3. Delimitar la evidencia general de aprendizaje	77
Momento 4. Organizar las secuencias de enseñanza para favorecer el aprendizaje	78
Momento 5. Evaluación del programa educativo	88
Momento 6. Desarrollo técnico-didáctico	89
Resumen del capítulo IV	94
REFLEXIONES	98
FUENTES DE CONSULTA	103



Introducción

Introducción

La educación a distancia es una modalidad educativa que tiene una gran historia. Como lo menciona Lorenzo García Aretio en su trabajo *Historia de la Educación a Distancia*, la escritura propició que otras personas entendiesen un mensaje sin necesidad de que el autor(a) estuviera físicamente. Así pues, la educación hizo uso de este elemento y posteriormente de otros para, como él mismo dice, "propiciar formas alternativas de enseñar algo a alguien que está separado en espacio y/o tiempo".¹

En ese sentido, hace una secuencia de cómo se fue llevando a cabo este proceso:

- Aparición de la escritura.
- Invención de la imprenta.
- Aparición de la educación por correspondencia.
- Aceptación mayoritaria de las teorías filosóficas democráticas que eliminan los privilegios.
- Uso de los medios de comunicación en beneficio de la educación.
- Expansión de las teorías de enseñanza programada.

Como pedagogos y pedagogas que nos dedicamos a este campo de conocimiento nos incumbe estar al día y tener las herramientas técnicas y metodológicas para intervenir y facilitar los procesos de enseñanza y aprendizaje bajo esta modalidad. En ese sentido, en el presente trabajo se transita en dos aspectos:

- El primero relacionado con mi andar profesional en diversas instituciones públicas, privadas y comerciales.

¹ARETIO, García Lorenzo, *Historia de la Educación a Distancia*, www.utpl.edu.ec/ried/images/pdfs/vol2-1/historia.pdf (consultado el 20 de abril de 2011)

- El segundo, de manera más detallada se enfoca en una experiencia en particular, que tiene que ver con el desarrollo del *curso en línea de sensibilización en género* del Instituto Nacional de las Mujeres (iNMUJERES) y con base en esta experiencia, se realiza una propuesta de trabajo para el tratamiento didáctico de programas educativos en línea de temáticas de género.

Así pues, en un primer apartado denominado *Mi acceso al campo de conocimientos de la educación a distancia* se describe la manera en la que accedí a este campo de conocimientos y cómo fue mi incursión en el iNMUJERES de donde se desprende la relatoría de esta experiencia profesional. En el Capítulo I se encontrará un breve encuadre histórico del iNMUJERES. Para ello, se menciona el contexto institucional, el objetivo y la relación de ésta con otras dependencias gubernamentales y se abordan algunos conceptos clave que se irán utilizando a lo largo del presente trabajo.

En ese mismo orden de ideas, en el Capítulo II se explica la estrategia metodológica en la que se desarrolló la experiencia profesional delineando cada componente que permitirá conocer cómo se llegó al planteamiento de desarrollar un curso en línea de sensibilización en género. Por consecuencia, en el Capítulo III se hace un análisis del desarrollo de la experiencia a través de una mirada didáctica que permite visualizar cada uno de los componentes que intervienen para favorecer los procesos de enseñanza y aprendizaje, así como del contexto en general.

En el Capítulo IV se presenta una propuesta metodológica para el trabajo didáctico de cursos en línea de temáticas de género que recupera la experiencia profesional antes expuesta y se apoya de fuentes conceptuales que le dan cuerpo a la dinámica labor del desarrollo de programas educativos en línea.

Para finalizar, se presentan una serie de reflexiones resultado de la experiencia descrita en este trabajo de tesina donde se muestran, por un lado, las implicaciones e interacciones del trabajo didáctico en cuatro componentes, y por otro, los hallazgos de esta tesina y la relevancia del trabajo de pedagogos y pedagogas en el campo de conocimientos de la educación a distancia.



Mi acceso al campo de conocimientos
de la educación a distancia

Mi acceso al campo de conocimientos de la educación a distancia

Mi incursión al campo de conocimientos de la educación a distancia fue hace siete años, al incorporarme a un proyecto que surgió de la iniciativa de un grupo de estudiantes de la licenciatura en pedagogía para integrar las tecnologías de la información y la comunicación dentro de los contextos educativos escolares con la finalidad de construir una comunidad virtual para niños y niñas, jóvenes y profesionales en el vasto campo de conocimientos pedagógicos. Dicho proyecto me abrió las puertas para incorporarme a las filas de la academia dentro de la UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL como Profesor técnico asociado A (Tiempo completo) apoyando en un 90% la impartición de la asignatura *Diseño de Materiales para la Educación a distancia* en los semestres séptimo y octavo, así como apoyando en el desarrollo de videoconferencias y algunos proyectos especiales en conjunto con el Instituto Latinoamericano de la Comunicación Educativa y la rectoría de la universidad.

Con la intención de vislumbrar otras experiencias dentro del campo de la educación a distancia y en especial la que tuviera que ver con medios digitales, me incorporé como Asesor pedagógico externo en Diseño Instruccional de IBERO ON LINE de la UNIVERSIDAD IBEROAMERICANA, en donde colaboré en el desarrollo de diversos programas educativos en línea de actualización en competencias laborales para el servicio profesional de carrera.

Más adelante incursioné como diseñador instruccional de cursos en línea en la ASOCIACIÓN MEXICANA DE INVESTIGACIÓN EDUCATIVA. En dicho lugar desarrollé didácticamente algunos módulos del curso *Enfoque Constructivista en los procesos de aprendizaje* para el Instituto Tecnológico de Teléfonos de México.

Otra experiencia laboral en este ámbito fue en OPENTEC. En este lugar desarrollé algunos cursos de capacitación en línea orientada a mejorar la productividad de las personas en sus ámbitos de trabajo. Durante mi estancia en este lugar tuve la oportunidad de participar en la elaboración de una metodología de trabajo para definir los niveles de *interactividad* de los cursos que se ofertaban en este lugar.

En el INSTITUTO LATINOAMERICANO DE LA COMUNICACIÓN EDUCATIVA experimenté nuevas formas de trabajar el diseño didáctico de cursos en línea, ya que el modelo que se estaba utilizando era por competencias. En dicho lugar aprendí a comunicar visualmente los contenidos de un programa educativo en línea y el desarrollo de materiales didácticos reutilizables.

Paralelamente a la experiencia anterior, me integré a las filas de trabajo de la COORDINACIÓN DE UNIVERSIDAD ABIERTA Y EDUCACIÓN A DISTANCIA de la UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO. En este lugar enriquecí mi experiencia. Mis funciones consistían básicamente en: realizar el desarrollo didáctico de algunos cursos, licenciaturas, especializaciones y maestrías en línea y también en asesorar el proceso de creación de contenidos para la modalidad a distancia.

Gracias a la experiencia laboral descrita hasta este momento fue que me permitió en el 2008, participar por un plaza de confianza en el INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES de Jefatura de departamento (que en un principio fue de *contenidos para la transversalidad en la administración pública federal* y al poco tiempo se convirtió en *tecnologías aplicadas a la educación*). En esta institución mi labor consistió en coordinar el desarrollo tecnológico con una orientación pedagógica de los proyectos educativos en línea de capacitación en género del que se desprende el siguiente trabajo de tesina.◆



CAPÍTULO I | Contexto de la experiencia en el Instituto Nacional de las Mujeres (iNMUJERES)

CAPÍTULO I | Contexto de la experiencia en el Instituto Nacional de las Mujeres (iNMUJERES)

Contexto institucional

La institucionalización² de la perspectiva de género tiene que ver con un cambio institucional a través de la incorporación de procesos de valores, vinculados a una nueva forma de reelaborar las concepciones tradicionales de hombres y mujer, sobre dichos procesos de valores, sus lugares en la sociedad, y la relación entre ambos, en cuanto a las reglas, normas, procesos, procedimientos y prácticas, formales e informales de las instituciones públicas.

Los primeros logros de institucionalización del principio de igualdad en la política pública se alcanzaron con la publicación del Primer Programa Nacional de la Mujer en 1995³. El Programa tenía como función principal coordinar acciones en las dependencias federales y comisiones de equidad

²Para ahondar brevemente de la siguiente definición “La institucionalización [...] supone, de entrada, hacer visible, contable y evaluable un conjunto de variables sociales y económicas referentes al mundo femenino, buena parte de ellas excluidas actualmente del funcionamiento de las instituciones públicas y de los modelos de política, por lo que, en muchos aspectos, institucionalizar esta perspectiva implica desplegar un nuevo paradigma de política pública, con el correspondiente desarrollo del instrumental teórico-conceptual, metodológico y operativo.”

INCHAUSTEGUI, Teresa (1999), *La institucionalización del enfoque de género en las políticas públicas. Apuntes en torno a sus alcances y restricciones*, La ventana, No. 10, p. 84

³PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA, *Programa Nacional de la Mujer 1995-2000*, <http://zedillo.presidencia.gob.mx/pages/disc/mar96/08mar96-2.html>, (consultad el 28 de marzo de 2010)

y género en el Congreso de la Unión. Al año siguiente la COMISIÓN NACIONAL DE LA MUJER (CONMUJER), para coordinar actividades y proyectos sectoriales en beneficio de la población femenina⁴.

La CONMUJER, como órgano desconcentrado de la SECRETARÍA DE GOBERNACIÓN, fue un primer paso para la institucionalización de la perspectiva de género en el país. Con ello, se hizo visible el tema de la igualdad de género en la agenda pública⁵, y con ello, los distintos grupos, partidos y organizaciones políticas aprovecharon este impulso y la coyuntura electoral del año 2000⁶ para consolidar los esfuerzos a través de la creación del INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES (INMUJERES), el cual se gestó en último el año de 1999 en donde la Dipda. Guadalupe Gómez Maganda presentó la propuesta de transformar a la COMISIÓN NACIONAL DE LA MUJER en Instituto. Lo anterior a partir de un diagnóstico que insistía en la necesidad de autonomía técnica y de ampliar la capacidad de gestión que hasta ese momento tenía CONMUJER⁷.

El tema de la creación del INMUJERES fue uno de los puntos fuertes de debate de carácter político y partidista que anunciaban una transición de cambio de partido político en el poder, y es ahí cuando se produce el trabajo de concertación entre

⁴PÉREZ, Mónica, *Instituto de las Mujeres*, <http://www.cimacnoticias.com/noticias/04feb/s04021704.html>, (consultado el 30 de marzo de 2010)

⁵Se entiende por agenda pública a los temas o problemas prioritarios que un gobierno toma como su brújula para realizar acciones.

⁶CERVA, Cerna Daniela, *Análisis sociopolítico de los procesos de institucionalización de la perspectiva de género en el estado: avances y retroprocesos en el contexto de transformación del sistema político mexicano*, "Tesis doctoral" UNAM, 2006

⁷CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN, *Ley del INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES*, México, <http://www.cddhcu.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/88.pdf>, (consultado el 30 de marzo de 2010)

las diputadas de la LVIII Legislatura para redactar la Ley de creación del instituto. Así pues, la creación del iNMUJERES quedó en manos de la *Comisión de Equidad y Género* del legislativo en donde participaron representantes de la sociedad civil, partidos políticos, consejos Consultivos y la Contraloría de la CONMUJER. De esta forma y después de acalorados debates se expide desde el CONGRESO DE LA UNIÓN en el 2001, la Ley del INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES, dándole un carácter de “organismo público descentralizado de la Administración Pública Federal, con personalidad jurídica, patrimonio propio y autonomía técnica y de gestión para el cumplimiento de sus atribuciones, objetivos y fines”⁸.

En ese sentido, el INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES (iNMUJERES) nace el 12 de enero de 2001 por decreto del poder ejecutivo. Lo anterior se deriva también de los diferentes cambios, en primera instancia a nivel internacional y posteriormente a nivel nacional en materia de promoción de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, así como al impulso de los movimientos de mujeres que durante todo el siglo XX lucharon por lograr el ejercicio pleno de todos los derechos de las mujeres y su participación equitativa en la vida política, cultural, económica y social del país.⁹

Objetivos de la institución

La creación del iNMUJERES significó un importante avance en la institucionalización del principio de igualdad, ya que se trata de un órgano desconcentrado con capacidad técnica y de gestión para orientar las

⁸CERVA, Cerna Daniela. En *Op. Cit.* p.58

⁹*idem.*

políticas de igualdad de género en la administración pública federal, estatal y municipal.

El objetivo general del Instituto es promover y fomentar las condiciones que posibiliten la no discriminación, la igualdad de oportunidades y de trato entre los géneros; el ejercicio pleno de todos los derechos de las mujeres y su participación equitativa en la vida política, cultural, económica y social del país.

Con base en lo anterior y según el Artículo 6 de la Ley del INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES¹⁰ se desprenden los siguientes objetivos específicos:

1. La promoción, protección y difusión de los derechos de las mujeres y de las niñas consagrados en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en los tratados internacionales ratificados por México, en particular los derechos humanos y libertades fundamentales de las mujeres.

La promoción, seguimiento y evaluación de las políticas públicas, y la participación de la sociedad, destinadas a asegurar la igualdad de oportunidades y la no discriminación hacia las mujeres;

¹⁰CÁMARA DE DIPUTADOS, H. CONGRESO DE LA UNIÓN, LIX Legislatura. En *Op. Cit.* p.2

2. La coordinación, seguimiento y evaluación de los programas, proyectos y acciones, y la concertación social indispensable para su implementación.

La ejecución de la política de coordinación permanente entre las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, así como de las autoridades estatales, municipales y de los sectores social y privado en relación con las mujeres.

La evaluación de los programas, proyectos y acciones para la no discriminación y la equidad de género, en coordinación con las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal en el ámbito de sus respectivas competencias;

3. La promoción de la cultura de la no violencia, la no discriminación contra las mujeres y de la equidad de género para el fortalecimiento de la democracia.

La representación del Gobierno Federal en materia de equidad de género y de las mujeres ante los gobiernos estatales y municipales, organizaciones privadas, sociales y organismos internacionales, y

4. La promoción y monitoreo del cumplimiento de los tratados internacionales celebrados en términos de lo

dispuesto por el artículo 133 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

La ejecución de programas de difusión e información para las mujeres de carácter gratuito y alcance nacional, que informen acerca de los derechos de las mujeres, procedimientos de impartición de justicia y, proporcionen orientación sobre el conjunto de políticas públicas y programas de organismos no gubernamentales y privados para la equidad de género.

Relación del INMUJERES con dependencias gubernamentales

La consolidación del marco jurídico que da sustento a las acciones del INMUJERES en el territorio nacional ha sido complicada y ha dejado ver el largo camino que falta por andar en la materia.

En ese sentido, en el 2006 se creó la *Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres* que establece un conjunto de disposiciones para fortalecer la incorporación de la perspectiva de género en las políticas del Estado Mexicano y así, cumplir con los derechos humanos reconocidos en la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés). El objetivo final es la articulación de la *Política Nacional de Igualdad*.

De lo anterior y en cumplimiento a dicha Ley se elaboró el *Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2008-2012* (PROIGUALDAD) con el que el INMUJERES trabaja, ya que engloba las acciones de la Administración Pública Federal y establece una plataforma de líneas de acción básicas y objetivos para garantizar los derechos humanos de las mujeres, la no discriminación, el acceso a la justicia y a la seguridad, así como fortalecer las capacidades de las mujeres para potenciar su agencia económica a favor de mayores oportunidades para su bienestar y desarrollo.

El PROIGUALDAD prevé siete objetivos estratégicos orientados a proveer a las competencias y atribuciones a las dependencias federales para lograr la igualdad entre mujeres y hombres ¹¹: institucionalizar una política transversal con perspectiva de género en la Administración Pública Federal y construir los mecanismos para contribuir a su adopción en los poderes de la unión, en los órdenes de gobierno y en el sector privado. Así pues, busca garantizar la igualdad jurídica, los derechos humanos de las mujeres y la no discriminación; el acceso de las mujeres a la justicia, la seguridad y la protección civil, así como su acceso a una vida libre de violencia.

¹¹Para conocimiento general, a continuación se mencionan los objetivos estratégicos:

Objetivo estratégico 1: institucionalizar una política transversal con perspectiva de género en la Administración Pública Federal, y construir los mecanismos para contribuir a su adopción en los poderes de la unión, en los órdenes de gobierno y en el sector privado.

Objetivo estratégico 2: garantizar la igualdad jurídica, los derechos humanos de las mujeres y la no discriminación, en el marco del estado de derecho.

Objetivo estratégico 3: garantizar el acceso de las mujeres a la justicia, la seguridad y la protección civil.

Objetivo estratégico 4: garantizar el acceso de las mujeres a una vida libre de violencia.

Objetivo estratégico 5: fortalecer las capacidades de las mujeres para ampliar sus oportunidades y reducir la desigualdad de género.

Objetivo estratégico 6: potenciar la agencia económica de las mujeres en favor de mayores oportunidades para su bienestar y desarrollo.

Objetivo estratégico 7: impulsar el *empoderamiento* de las mujeres, su participación y representación en espacios de toma de decisión en el Estado y consolidar la cultura democrática.

Además, fortalecer las capacidades de las mujeres para ampliar sus oportunidades y reducir la desigualdad de género, así como potenciar la agencia económica de este sector en favor de mayores oportunidades para su bienestar y desarrollo. Asimismo, impulsar el empoderamiento de las mujeres, su participación y representación en espacios de toma de decisión en el Estado y consolidar la cultura democrática.

Resumen del capítulo I

El INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES ha transitado por varios procesos para constituirse como un órgano promotor e impulsor de condiciones adecuadas para aplicar acciones que permitan eliminar actitudes discriminatorias, buscar la igualdad de oportunidades y de trato para ejercer sus derechos de participación equitativa en la vida política, cultural, económica y social del país. Definitivamente es un trabajo que tiene aristas complejas tal y como pudimos revisar en un principio hubo factores y oposiciones para su creación.

En un sentido político, la creación de la *Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres* favorece la incorporación de la perspectiva de género en las políticas del País, prueba de ello es el *Programa Nacional para la igualdad entre Mujeres y Hombres* el cual engloba acciones de la Administración Pública Federal a través de líneas de acción y objetivos para garantizar el cumplimiento de los derechos humanos de las mujeres, la no discriminación, el acceso a la justicia y a la seguridad, así como fortalecer las capacidades de las mujeres para potenciar su agencia económica a favor de mayores oportunidades para su bienestar y desarrollo.♦



CAPÍTULO II | Estrategia metodológica con la que se desarrollo la experiencia

CAPÍTULO II | Estrategia metodológica con la que se desarrollo la experiencia

Diagnóstico de necesidades de capacitación en género

Como se revisó en el capítulo anterior, el INMUJERES es la institución del Gobierno Federal encargada de dirigir la política nacional para lograr la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a través de "...generar una cultura nacional que nazca de prácticas cotidianas del Gobierno y se traduzca en una forma de vida donde impere el respeto entre iguales; entre mujeres y hombres."¹²

Bajo ese contexto, el Instituto, desde la Dirección de capacitación y metodologías¹³, se dio a la tarea de realizar entre julio de 2007 y enero de 2008 un diagnóstico sobre las necesidades y oportunidades de capacitación y profesionalización en género en las dependencias del gobierno a nivel federal, estatal y municipal. El objetivo de dicho diagnóstico fue "...identificar áreas de oportunidad [...] en las unidades de capacitación de la Administración Pública Federal y Estatal"¹⁴ ya que no existía una recopilación sistemática de información sobre las prácticas institucionales a través de estrategias de capacitación sobre temas de género en el país.

¹²INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES (2008). *Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2008-2012*, México, 2008, http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100919.pdf (consultado el 15 de marzo de 2010)

¹³Actualmente esta dirección lleva el nombre de Dirección de capacitación y profesionalización.

¹⁴Documento interno de trabajo del INMUJERES

El diagnóstico antes mencionado, se clasificó en cuatro categorías de las que se desprenden los siguientes resultados:

1. **Fundamento formativo de la capacitación:** donde se detectó que la poca institucionalización del género era un factor que explicaba la poca normatividad con que cuenta el país con relación a la capacitación en la materia.
2. **Posicionamiento institucional de la capacitación:** en esta categoría se reconoce a la capacitación como una actividad sustantiva que permite la construcción de marcos de referencia sobre la aplicación del enfoque de género en los diferentes ámbitos y niveles en que actúan los mecanismos para el adelanto de las mujeres.
3. **Necesidades de profesionalización:** se identificó que hay poca especialización en género dentro de los Mecanismos para el Adelanto de las Mujeres, tanto en los estados como en los municipales¹⁵. En ese sentido, se detectaron demandas de profesionalización especializada con mayor profundidad. Asimismo, dentro de los municipios existen pocos institutos municipales de la mujer y en las existentes hay mucha rotación de

¹⁵Son organismos públicos de la administración municipal que se encargan de establecer programas, proyectos y acciones para la promoción, defensa y cumplimiento de los derechos de las mujeres de manera integral y permanente.

personal vinculada a los cambios de gobierno; por lo que se explicitó la necesidad de una formación básica en género que promueva la reflexión en relación con las agendas locales.

4. **Percepción sobre el papel del iNMUJERES en las actividades de capacitación que desarrollan los tres**

ámbitos de gobierno: el instituto es percibido por los tres ámbitos de gobierno (federal, estatal y municipal) como la institución rectora y coordinadora en materia de género y transversalidad¹⁶. En ese sentido, la cobertura de las estrategias implementadas por el iNMUJERES para desarrollar actividades de sensibilización y capacitación de las y los servidores públicos, estaba orientada a modificar valores, percepciones y juicios de género, por otro lado, no se le dio seguimiento, ni evaluación de la aplicación de los conocimientos y herramientas adquiridas a las personas que recibieron la capacitación.

5. **Retos de la capacitación en género en los tres ámbitos de gobierno:** el reto principal que se refleja en el informe

¹⁶La transversalidad "...es un enfoque que implica analizar y replantear las vías en las cuales los sistemas y estructuras sociales generan ventajas para el sexo masculino y desventajas para el sexo femenino, combinadas con las diferencias de clase, etnia y edad."

INCHAUSTEGUI, Teresa, <http://www.fesmex.org/Documentos%20y%20Programas/Ponencia%20Rosario%20Ortiz%202%20Diplom05.ppt>, Fundación Friedrich Ebert México, (consultado el 1 de abril de 2010)

en cuestión es articular procesos de capacitación a la estrategia de transversalización del género.

Para ello, se describe que la capacitación debe constituirse en un mecanismo de creación de capacidades para lograr dicha estrategia. Sin embargo se presentan los siguientes retos: fortalecer vínculos con la academia para tener mayor especialización en el tema, fortalecer relaciones intra-institucionales y romper el cerco de aislamiento en el que se encuentran muchas dependencias, capacitación especializada para el personal que capacita en los Mecanismos para el Avance de las Mujeres en los estados y por último, mayor presupuesto para las instancias estatales y condiciones básicas de infraestructura que les permita consolidarse.

Dicho diagnóstico deja entrever algunas líneas problemáticas como son: la **necesidad de sensibilizar en género** a los(as) servidores públicos de nuestro país donde hay desigualdades e iniquidades en las prácticas cotidianas de ser hombres y mujeres; y la **necesidad de educar a una gran población** de servidores públicos desde esta perspectiva.

Otro problema evidente (y que se retomará más adelante) tiene que ver con la propia institución, ya que el INMUJERES no contaba con la infraestructura y la estructura organizacional para hacer frente a esta demanda.

Sensibilización en género para servidores públicos de diferentes dependencias gubernamentales

Con base en lo anterior, el INMUJERES elaboró un programa de capacitación y profesionalización en género para servidores públicos con el propósito de afianzar el dominio de un lenguaje común y generar una actitud pro-activa a la aplicación de la perspectiva de género (PEG¹⁷) en los procesos y las rutinas gubernamentales. Así pues, se trabajaron sobre dos líneas: la sensibilización y la especialización para institucionalizar la PEG en las políticas públicas.

La capacitación y profesionalización en género en las dos líneas antes descritas, se venía realizando en alianza con entidades académicas como la FACULTAD LATINOAMERICANA DE CIENCIAS SOCIALES, UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO, UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL, COLEGIO DE MÉXICO y como parte de la acción misma del instituto nacional y los institutos estatales de la mujer, principalmente bajo la modalidad presencial. En su conjunto, dicha tarea ha generado la especialización de temas de género y políticas públicas que incluye tópicos como: los derechos humanos, la violencia de género, la planeación transversal, los derechos sexuales y reproductivos, la sustentabilidad ecológica y otros campos cuyas trayectorias son diversas y

¹⁷La PEG supone, de entrada, hacer visible, contable y evaluable un conjunto de variables sociales y económicas referentes al mundo femenino, buena parte de ellas excluidas actualmente del funcionamiento de las instituciones públicas y de los modelos de política, por lo que, en muchos aspectos, institucionalizar esta perspectiva implica desplegar un nuevo paradigma de política pública, con el correspondiente desarrollo del instrumental teórico-conceptual, metodológico y operativo.

INCHAUSTEGUI, Teresa, *ídem*.

acorde a los propios avances que la investigación social y la teoría de género han marcado.

Tal y como se señala en el *Diagnóstico sobre las necesidades y oportunidades de capacitación y profesionalización en género* a nivel federal y municipal existían notables debilidades y las formas de atenderlas se concentraron en desarrollar una metodología para la sensibilización en género, la cual respondía a temas que la experiencia y los antecedentes de trabajo del personal del INMUJERES y de las organizaciones sociales señalaron como indispensables para establecer una base conceptual que oriente y facilite la tarea de construir políticas públicas de igualdad entre mujeres y hombres.

En el INMUJERES, la sensibilización se ha implementado mediante la combinación de dispositivos que conducen a las personas participantes¹⁸ a movilizar sus prejuicios entorno al género¹⁹, adquirir información y datos significativos sobre las relaciones sociales entre mujeres y hombres y asociar estos conceptos con sus experiencias de vida como mujeres u hombres.

¹⁸Es una forma diferente de referirse al alumnado, ya que se concibe a éstos como personas activas y partícipes y responsables del proceso de formación en la construcción de aprendizajes mediados por la tecnología o una persona o personas expertas en la materia.

¹⁹Las evaluaciones realizadas sobre el impacto de la capacitación indican que estos prejuicios giran entorno a falsas ideas sobre el feminismo o las consecuencias que se suponen derivan sobre la perspectiva de género entorno a la idealización de la familia, la libertad sexual y autonomía económica de las mujeres.

UGALDE B, Yamileth y RODILES D, Juan Oscar (2009), *Sensibilización en género a través de e-learning*, En XVIII ENCUENTRO INTERNACIONAL DE EDUCACIÓN A DISTANCIA, del 29 de noviembre al 03 de diciembre de 2009, Guadalajara, Jalisco. MÉXICO

No obstante, y a pesar de estos avances, existen dos obstáculos que son necesarios recordar. El primero se refiere a la alta rotación de los servidores públicos, quienes una vez capacitados, no garantizan la transferencia y aplicación de los conocimientos de género en sus funciones laborales. Lo que significa una pérdida en la inversión presupuestal que se realiza en su formación. Sumado a esto, es importante señalar que las acciones que desarrollan las dependencias públicas con relación a la igualdad son de la misma manera inestables, por lo que tampoco existen incentivos institucionales para aprovechar la formación de los recursos humanos en estos temas.

El segundo obstáculo, es resultado de la debilidad institucional del Servicio Profesional de Carrera²⁰ y de mecanismos semejantes que permitan seleccionar a las y los servidores los programas educativos *ad hoc* con el fin de desempeñar las funciones requeridas para la institucionalización del género. Ello refleja además, la falta de estímulos para la formación profesional en género, lo que dificulta la creación de programas educativos y la permanencia de quienes por su interés personal o profesional ingresan a las cursos y estrategias desarrolladas desde los institutos de la mujer o ciertas dependencias educativas.

Proyecto de cursos en línea

Ante las problemáticas antes descritas, el instituto se planteó implementar nuevas líneas de acción que conduzcan no sólo a maximizar la inversión sino

²⁰El Sistema de Servicio Profesional de Carrera es un mecanismo para garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la función pública con base en el mérito y con el fin de impulsar el desarrollo de la función pública para beneficio de la sociedad. (tomado de <http://www.cddhcu.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/260.pdf>)

también a generar resultados que generen herramientas pedagógicas para formar a las y los servidores públicos críticos con capacidad para innovar y trabajar con la perspectiva de género en todos sus alcances. Estas líneas de acción, brevemente se citan a continuación:²¹

- **Formación de capacitadores(as) en género.** Encaminado a trabajar en formación de capacitadores(as) de las dependencias federales e institutos estatales de la mujer en competencias para el diseño e impartición de cursos presenciales para la sensibilización en género. El objetivo de este lineamiento es conformar una red de formadores(as) que asuman en sus respectivas dependencias el compromiso de sensibilizar a su institución frente al género.
- **Elaboración de Normas de Certificación de Competencia Laboral.** Bajo el modelo de CONOCER (Consejo Nacional para la Normalización y Certificación de Competencias, SEP) a fin de elaborar estándares que certifiquen funciones laborales identificadas como estratégicas para la institucionalización del principio de igualdad en la Administración Pública Federal.
- **Desarrollo de una plataforma de educación en línea.** Que facilite el desarrollo de un modelo de capacitación a

²¹Ídem.

distancia con una oferta de cursos alineados a las estrategias de certificación que se están implementando. Como parte de esta plataforma se ha desarrollado también un sitio conceptualizado como soporte al trabajo con capacitadores y capacitadoras que se está realizando y la comunidad de personas vinculadas dentro y fuera del instituto con las actividades de capacitación en género que se realizan.

El último punto tiene que ver con el desarrollo de una plataforma de educación en línea. Sin embargo, para realizar un encuadre sobre a qué nos referimos con educación en línea²²haremos un alto para tratar de explicar desde la teoría en qué consiste. Para ello, retomaremos a Lorenzo García Aretio quien hace un análisis sobre el término y nos dice que en "...la mayoría de aproximaciones teóricas a estos términos, gran parte de sus definiciones, caracterizaciones o conceptualizaciones, llevan en casi todos los casos a considerar a estas formas de enseñar y aprender como maneras de educación, formación, enseñanza, instrucción..., aprendizaje a través de Internet"²³. Una aproximación relacionada a los beneficios de ésta la encontramos en el trabajo de George Schell, quien menciona que "... los cursos de formación en red (internet o en general alguna red telemática) son definidos [...] como cursos donde la mayoría, si no toda, de la instrucción y de las pruebas se logran vía recursos accesibles en la Web"²⁴.

²³GARCÍA Aretio, Lorenzo (2009). *Educación de personas adultas en las fuerzas armadas. Educación a distancia hoy*, Ministerio de Defensa, España, p. 51 y 52

²⁴SHELL, George (2001). *Student perceptions of web-based course quality and benefit*. Education and Information Technologies. Vol. 6, n.º 2, pág. 95-104.

Francisco José García Peñalvo, de la Universidad de Salamanca, expresa que “es la capacitación no presencial que, a través de plataformas tecnológicas, posibilita y flexibiliza el acceso y el tiempo en el proceso de enseñanza-aprendizaje, adecuándolos a las habilidades, necesidades y disponibilidades de cada discente, además de garantizar ambientes de aprendizaje colaborativos mediante el uso de herramientas de comunicación síncrona y asíncrona, potenciando en suma el proceso de gestión basado en competencias.”²⁵

Con base en lo anterior, y la experiencia obtenida hasta el momento con relación a esta temática se deduce que la educación en línea es aquella que utiliza medios tecnológicos como el internet o intranet para distribuirse cobijada por un ambiente de aprendizaje propicio para promover aprendizajes y en donde la mediación se realiza a través de sistemas informáticos que facilitan su implementación.

Precisamente, el establecimiento de dicha plataforma consistió básicamente en factores no sólo de llegar a un número de mayor de personas sino por las características de la población a la que se pretendía llegar, ya que muchas personas del servicio público tienen horarios o actividades diferentes y complejas. Por lo tanto, la educación en línea a comparación de la educación frontal permite que las personas decidan en dónde y cuándo pueden tomar algún programa educativo, pero no sólo eso, sino que incrementa la responsabilidad de las personas participantes para hacerse cargo de su proceso de aprendizaje.

²⁵GARCÍA Peñalvo, Fco. José, *Estado actual de los sistemas e-learning* en <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1302878> (consultado el 10 de abril de 2010)

Trayendo a colación a Alan Clarke; citaré lo que él menciona con relación a los beneficios de la educación en línea para las personas participantes y que se relaciona con la afirmación antes descrita:

“[...] existe una libertad de estudiar desde cualquier lugar que se desee. Si a uno le gusta trabajar desde la casa y combinar el estudio con responsabilidades familiares o evitar las frustraciones de los desplazamientos.”²⁶

“En la educación tradicional, la persona facilitadora y las personas participantes marcan el ritmo del estudio. La educación en línea permite escoger que tan rápido o lento se lleva el proceso de aprendizaje”²⁷

En el siguiente capítulo nos centraremos en la descripción de las herramientas virtuales y los aprendizajes que se desprenden del funcionamiento del primer curso en línea de sensibilización en género que se implementó como parte de estas acciones.

Así pues, dadas las características del curso en cuestión, éste se configuró de la siguiente forma²⁸:

²⁶CLARKE, Alan (2008), *E-learning skills*, Palgrave Macmillan, Great Britain, p. 11

²⁷La traducción es mía.

²⁸INMUJERES, *Instrucciones y reglas del curso en línea de sensibilización en género*, http://puntogenero.inmujeres.gob.mx/moodle_puntogenero/file.php/19/PRINCIPAL/forma.html, (consultado el 30 de mayo de 2010)

Objetivo general

Propiciar que las personas participantes, al finalizar el curso estén en condiciones de comprender los antecedentes de la perspectiva de género y sus implicaciones en el campo de las políticas públicas a través de acciones para la sensibilización en la materia.

Duración y metodología

El curso está programado para realizarse en tres semanas, dedicando dos horas diarias como mínimo. Para concluir con éxito el curso, se sugirió dedicar tiempo suficiente para el tomar el curso, preparar los momentos de lectura individual y trabajo colectivo en el aula virtual, participar en los foros de manera activa y enviar los trabajos según el calendario.

Requisitos

Para participar en el curso se requiere por parte de la persona participante: contar con el apoyo de tu institución, interés y compromiso de tu parte para concluir el curso, contar con un manejo básico de la computadora (como es: localización de información en archivos y carpetas, conocimientos básicos de programas de procesamiento de textos y de diapositivas, conocimientos para adjuntar y enviar documentos por correo electrónico, conocimientos de navegación y búsqueda de información en la red), disponibilidad de tiempo y dedicación, así como disciplina para cumplir el calendario de actividades.

En relación con el equipo de cómputo: computadora con acceso a Internet, bocinas, Flash Player® ver. 10 (indispensable), tener activado el javascript de el navegador (indispensable), sistema operativo Microsoft Windows XP®, Mac OS Leopard®, Mac OS Tiger® o alguna distribución reciente de Linux®, navegador web (Opera®, Internet Explorer®, Firefox®, Mozilla®, Safari® etcétera), procesador de textos Microsoft Word 2000® o compatible, Adobe Acrobat Reader® ver 5.0 y una resolución de pantalla recomendada de 1024 x 768 px

Perfil de egreso

Al finalizar el curso las y los participantes podrán: identificar los antecedentes del concepto de género, distinguir la relación entre género y feminismo, comprender los procesos que influyen en la construcción de las relaciones entre mujeres y hombres, utilizar la perspectiva de género como herramienta de análisis y enfoque de política pública, comprender las implicaciones de las políticas de igualdad, desarrollar habilidades metodológicas al elaborar un plan de sesión para la sensibilización en género y reflexionar sobre su papel en la aplicación de la Política Nacional de Igualdad.

Apoyo tutorial

Durante el curso se proporcionó apoyo y la orientación por parte de un tutor o tutora responsable de resolver dudas, dar seguimiento y retroalimentación a las actividades y trabajos,

así como de evaluar los aprendizajes y participaciones con el grupo a través de los foros.

La comunicación con los y las tutoras se realizó exclusivamente mediante la herramienta de **Contacta a tu tutor/a**. Esta ayuda fue complementaria a la lectura y estudio obligatorio del material que durante el curso se proporcionó.

Aprobación y acreditación

Se hizo obligatoria la participación regular, permanente y continua dentro del curso y cumplir con del 100% de las actividades en los plazos establecidos.

Se expedía una constancia de acreditación. Para obtenerla, se estipuló como regla general aprobar las tres unidades del curso y un promedio de calificación mínima de siete.

La constancia que acredita la aprobación será emitida por el Instituto Nacional de las Mujeres, reconociendo 20 horas promedio de cursado.

Evaluación de satisfacción del curso

Con la finalidad de conocer las observaciones y sugerencias de las personas participantes con relación a la experiencia en el curso, se solicitó que realizaran la evaluación de satisfacción. Dicha encuesta se compuso de: datos

generales, opinión sobre el abordaje y estructura temática de los contenidos, el diseño gráfico (visual), duración del curso, actividades de aprendizaje, aprendizajes obtenidos, la coordinación del iNMUJERES y el soporte técnico / opinión sobre la parte tecnológica como la navegación por el curso / observaciones y comentarios, es decir, un área libre para expresar recomendaciones y propuestas que complementen tus opiniones y nos ayuden a mejorar el curso en línea de sensibilización en género, y también sobre qué otros temas de capacitación en línea les gustaría tomar.

Resumen del capítulo II

El iNMUJERES como organismo encargada de dirigir la política nacional para lograr la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres se abre a la realidad en el tema de género de muchas instituciones y dependencias de gobierno a través de un diagnóstico sobre las necesidades y oportunidades de capacitación y profesionalización en género. Dicho diagnóstico se aplicó y sistematizó en siete meses. Posteriormente los hallazgos resultantes de la aplicación de los diversos instrumentos dejaron ver que existían pocos esfuerzos por implementar acciones a favor de la no discriminación, igualdad de oportunidades y su participación equitativa en la vida política, cultural, económica y social del país, y por ende, la poca capacitación en la materia.

Una de las categorías del diagnóstico reveló que la muestra de personas entrevistadas consideraba a la capacitación como “una actividad

sustantiva". Para la implementación de una estrategia resulta imprescindible que haya un convencimiento sobre esta materia, ya que facilita la creación de programas y/o proyectos en la materia.

Otro de los temas descubiertos fue que existía poca especialización en género no sólo a nivel del personal encargado de aplicar las políticas, sino además de la gente que capacita en la materia. Lo anterior se suma a dos elementos: el primero relacionado con la cuantiosa rotación de personal vinculado a los cambios de gobierno, y el segundo relacionado también a la poca cobertura en comparación con la gran demanda de atención de capacitación en género.

En ese sentido, es evidente la necesidad de procesos de planeación de la capacitación que atienda al personal de la Administración Pública Federal y Estatal a través del diseño de una oferta de capacitación que de respuesta a las demandas no sólo de las personas, sino de la institución, así como de llegar a la mayor cantidad de personas en menos tiempo al menor costo.

Con la puesta en marcha de un programa de capacitación y profesionalización en género para el personal del servicio público que elaboró el iNMUJERES se concentró en robustecer el dominio de un lenguaje común que permitiera impulsar la aplicación de una herramientas que permitan visualizar cómo se organizan y se estructuran las relaciones entre mujeres y hombres en un determinado contexto, y con ello, diseñar estrategias de intervención.

Para ello, se trabajó sobre dos líneas. La primera de ellas en torno al orden de la sensibilización y la segunda por relacionarse con la especialización para institucionalizar la perspectiva de género; esto implica desplegar un nuevo paradigma de política pública, con el correspondiente desarrollo del instrumental teórico-conceptual, metodológico y operativo.

Para atender las problemáticas antes descritas, se desplegaron principalmente tres líneas de acción consistentes en:

- a) formar a capacitadores(as) en género para conformar una red de formadores(as) que asumiesen en sus respectivas dependencias el compromiso de sensibilizar a su institución frente al género.
- b) elaborar Normas de Competencias Laborales que permitan certificar funciones laborales identificadas como estratégicas para la institucionalización del principio de igualdad en la Administración Pública Federal y por último ,
- c) el desarrollar una plataforma de educación en línea con cursos alineados por un lado a la estrategia de certificación y por otro a atender la demanda para consolidar un lenguaje en la materia.◆



CAPÍTULO III | Análisis del desarrollo de la experiencia

CAPÍTULO III | Análisis del desarrollo de la experiencia

Diseño de cursos en línea en torno al género

El tema a tratar en este trabajo se hará a través de una mirada didáctica para analizar el desarrollo del curso en línea de sensibilización en género, por lo que la pregunta a desarrollar tiene que ver con cómo diseñar didácticamente cursos de capacitación y profesionalización en línea de temáticas de género.

Para comenzar debemos conocer qué se entiende por “mirada didáctica” para ello, diremos que es aquella que permite visualizar cada uno de los componentes que intervienen para favorecer los procesos de enseñanza y aprendizaje, así como del contexto en general. En ese sentido, el planteamiento de este trabajo es visualizar la experiencia recabada en los últimos dos años que se ha trabajado en la implementación del curso en línea de sensibilización en género dentro del INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES.

Los componentes a visualizar con la mirada didáctica son: el modelo didáctico utilizado para favorecer el aprendizaje, los componentes curriculares como objetivos, contenidos, metodología y evaluación, los recursos didácticos, las actividades de aprendizaje y la mediación del aprendizaje no sólo a través del medio, sino de la mediación de la tutoría.

Como se ha mencionado, la experiencia que se está relatando, se centra en el desarrollo del curso en línea de sensibilización en género, el cual no fue

fácil de abordar por la naturaleza misma del tema consistente en las resistencias de las personas hacia nuevos enfoques o formas de percibir la masculinidad y la feminidad derivado de los usos y costumbres arraigados de generación en generación.

En ese sentido y para poder hacer un encuadre, necesitamos forzosamente echar un vistazo al término "género" para así, develar los factores que intervienen en él y las particularidades que se tuvieron que atender para trabajarlos en línea.

Entre los factores y las particularidades citadas podemos expresar las relacionadas con el concepto "género" y las confusiones frecuentes de entenderlo como exclusivo de lo femenino o a tratarlo como sinónimo de sexo. Para ello es necesario aclarar que, según los(as) especialistas en el tema, el género es una categoría social que contribuye al estudio de las relaciones entre mujeres y hombres, es decir, al ser una construcción social, no nacemos con un género (a diferencia del sexo que todos(as) sabemos si es hombre o mujer) sino que a través de las interacciones con el contexto, la cultura, la transferencia de rasgos: que definen las formas de conducta, valores y expectativas diferentes para mujeres y hombres.

Esta categoría hace referencia a roles y funciones asignadas a lo masculino y a lo femenino. Ahora bien, una de las formas de observar y analizar la realidad que permite reconocer la existencia de relaciones de jerarquía y desigualdad entre mujeres y hombres es el enfoque o perspectiva de género.

Para iniciar el desarrollo del curso en línea de sensibilización en género se realizó una investigación bibliográfica de las cuatro principales teorías psicológicas del aprendizaje con la finalidad de tener un marco de referencia sobre el cual trabajar y orientar el proceso de trabajo formativo.

Así pues, nos dimos a la tarea de comparar la teoría conductista, la cognoscitivista, la constructivista y la de lo sociocultural de Vigotsky y como resultado se halló que, la primera parte del supuesto que “la enseñanza consiste en proporcionar contenidos o información, es decir, depositar información (con un excesivo y pormenorizado arreglo instruccional) en el alumno, para que la adquiera” (Hernández: 2004).

Con relación a la teoría cognoscitiva nos encontramos a autores como Juan Ignacio Pozo y su postura en donde menciona que la teoría cognoscitivista se dividen en dos, una la corriente, de naturaleza mecanicista y asociacionista, representada por el procesamiento de información, y la otra de carácter organicista y estructuralista con representantes como Piaget, Barlett o la escuela de la Gestalt²⁹ y en donde se menciona que si el proceso de aprendizaje lleva el almacenamiento de la información en la memoria, no es necesario estudiar los procedimientos de estímulo-respuesta sino atender a los sistemas de retención y recuperación de datos, a las estructuras mentales donde se aloja la información y a las formas de actualización de éstas.

²⁹POZOS, J.I (2006), *Teorías cognitivas del aprendizaje*, Madrid, Morata, p.166

Como aportaciones podemos destacar el planteamiento de una enseñanza intencional y planificada en vez de confiar el aprendizaje a la práctica y a la repetición de ejercicios. No se pone el énfasis en la consecución de resultados sino en el proceso seguido. Se busca que los datos que han sido procesados adquieran sentido integrándose en otras informaciones ya almacenadas.

Por otro lado, la teoría constructivista considera que el individuo aprende los contenidos escolares gracias a un proceso activo de construcción del conocimiento donde es él, y solamente él, quien elabora personalmente los conocimientos. El aprendizaje es un proceso complejo de interacciones entre el individuo que aprende, el contenido de aprendizaje y el facilitador que ayuda a construir significados acerca de lo que se aprende, es un proceso de construcción, modificación y reorganización de esquemas de conocimiento³⁰.

La última teoría revisada es la teoría de lo sociocultural, en la cual el individuo no puede verse separado del desarrollo cultural y resalta la intervención de las otras personas pues con su ayuda este individuo construye o reconstruye el conocimiento. Un representante de esta postura es Lev Vigotsky, quien aporta la idea de los procesos psíquicos superiores, que se originan en la vida social a partir de la internalización de las prácticas sociales. La interiorización es un proceso social que se hace posible ya que el sujeto es activo y tiene la capacidad de reestructurar la información de la

³⁰COLL, César (1998). *El constructivismo en el aula*, Madrid, Graó, p.149

que se apropia progresivamente por medio del sistema de lenguaje y escritura.

Un punto que es importante retomar tiene que ver con la socialización que, desde el punto de vista de Fermoso Paciano³¹ supone la capacidad de relacionarse, ya que el ser humano no se realiza en solo sino en la convivencia con *los otros*.

Así pues, él clasifica la socialización en:

a)**primaria:** o familiar, se le considera el primer espacio y está relacionado con el consanguíneo o de afinidad para el individuo en sus primeros años.

b)**secundaria:** Es la realizada en grupos formales que se consideran como la prolongación del grupo familiar como la escuela, el trabajo o los grupos de iguales; aquí se superponen costumbres y pautas de conducta, pueden ser iguales o distintos a los del grupo primario.

c)**terciaria:** Llegar a este punto tiene que ver con la re-socialización (también llamado así este punto) y tiene que ver cuando el individuo no se adapta o se margina contraviniendo las pautas de conducta aceptadas en la comunidad a la que pertenece.

³¹FERMOSO, Paciano (1999). *Teoría de la educación*. México; Trillas, p. 172 y 173

Cómo resultado de lo anterior, se determinó trabajar bajo el modelo constructivista social, ya que no sólo se hace un esfuerzo por retomar sus principios básicos, sino que se busca facilitar el seleccionar y ordenar los conocimientos y motivar el diálogo para que la persona logre un aprendizaje significativo a través de diversos agentes, que van desde los contenidos, las actividades, los componentes gráficos y la mediación de la persona que brinda la tutoría quien es un sujeto experto en la temática del curso y que, a través de dicha experiencia y de los conocimientos previos de la gente se van construyendo nuevos significados relacionados a cómo se ven las personas como hombres o mujeres en el ámbito social como la familia, la escuela, el trabajo entre otros.

En ese sentido, se decidió desarrollar tres unidades de aprendizaje articuladas para alcanzar los objetivos de aprendizaje programados. Así pues, la Unidad 1 "Género", plantea los antecedentes y la definición de este concepto, su relación con el feminismo, así como los procesos y mecanismos institucionales que influyen en la construcción de identidades y relaciones entre mujeres y hombres. Por su parte, la Unidad 2 "Perspectiva de género", destaca su importancia como un enfoque de política pública, la cual ayuda a comprender las dimensiones del principio de igualdad y su relación con la equidad y la institucionalización de la perspectiva de género. Finalmente la Unidad 3 "Sensibilización en género: aprender y construir la igualdad", enfatiza la importancia de fortalecer las capacidades de las y los servidores públicos para realizar acciones en favor de la igualdad y en la identificación de objetivos y estrategias para la sensibilización en género.

Ambiente de aprendizaje

Para concentrar todo lo anterior dentro de un espacio en línea se pensó en generar un ambiente de aprendizaje que propiciara los postulados de Lev Vigotsky. Para ello, se creó un espacio en internet en donde las personas pudieran interactuar con los contenidos, las actividades, sus compañeros(as) de curso y la persona facilitadora. Asimismo tener contacto con las personas encargadas de la administración educativa que es un punto importante en todo proceso educativo debido a que el único contacto es a través de internet. Dicho ambiente implicó buscar un sistema informático para administrar los cursos en línea y un servidor dedicado³² que soportara un gran número de personas conectadas al mismo tiempo. En ese orden de ideas, se diseñó un ambiente gráfico que comunicara visualmente el concepto del curso. Por otro lado, el desarrollo didáctico se planteó para darle una coherencia lógica a la información y a las actividades y que permitiera a las personas facilitadoras retroalimentar las aportaciones e inquietudes sobre los temas a las personas participantes.

Es importante resaltar que en todo momento se buscó “movilizar” las concepciones relacionadas a la construcción social del ser hombres y mujeres de las personas y la forma en cómo, sin darnos cuenta, nuestro entorno social influye en los gustos, deseos, formas de comportamiento y que afectan de manera positiva o negativa nuestro actuar entre nuestros entornos personales y en la labor como personal del servicio público.

³²Un servidor dedicado es un equipo de cómputo donde se alojan diversos *software* que son distribuidos vía web.

Desarrollo de contenidos

Adecuación de contenidos temáticos a un entorno en línea

El tratamiento de contenidos se tuvo que centrar en tres pilares esenciales:

1. los antecedentes de la categoría "género" y la definición de ésta,

2. la importancia de la perspectiva de género y las políticas públicas aterrizadas en relación con la equidad, el principio de igualdad y la institucionalización de la misma,

3. y por último, el papel de las personas dentro del servicio público en la identificación de objetivos y estrategias para la sensibilización en género.

A partir de este breve encuadre examinaremos la experiencia centrada en la interacción que se suscitó entre:

- las personas participantes en el proyecto,
- el modelo de diseño didáctico para este curso en línea en concreto,
- los aprendizajes relacionados con las evaluaciones de satisfacción,
- el proceso de enseñanza y
- la forma en la que la tecnología intervino en el proceso.

Interacción de las personas participantes en el desarrollo de contenidos

Derivado del diagnóstico de necesidades de capacitación y de la coyuntura institucional de cambio en el organigrama de la Dirección de capacitación y profesionalización (DCyP), se hizo la contratación de dos personas con perfiles que apoyaran en el desarrollo de programas educativos en línea. Lo anterior con la intención de conformar una estrategia de capacitación a través de internet con el propósito de ampliar la cobertura, mejorar la mediación entre los contenidos y las personas participantes en sus entornos cercanos. Bajo ese tenor, se consideró que este proyecto permitiría optimizar el presupuesto destinado a la profesionalización de servidores públicos en los temas relativos a las temáticas de género y a establecer una oferta permanente de capacitación orientada a atender la cambiante y rotativa población del personal del servicio público.

En ese sentido, y para responder a la necesidad de contar con el apoyo de personas con experiencia en el desarrollo de programas educativos en línea, nos incorporamos en el año 2008 una pedagoga y un pedagogo con visiones y experiencias de trabajo muy diferentes pero encaminadas al diseño didáctico de cursos en línea.

Por un lado, la pedagoga formada en la Facultad de Filosofía y Letras de la UNAM y con experiencia en el diseño de materiales educativos en línea y por otro mi formación como pedagogo en el área de comunicación en la UPN y con experiencia en el asesoramiento, desarrollo didáctico y curricular de programas educativos presenciales y a distancia (con mayor hincapié a programas en línea).

A pesar de las visiones divergentes, se logró tener puntos de acuerdo sobre las líneas básicas para diseñar un curso en línea de sensibilización en género. De dichas líneas se puede decir que fueron la base de una reflexión sobre las siguientes preguntas: ¿qué modelo didáctico utilizar?, ¿cómo abordar los contenidos temáticos?, ¿en qué taxonomías del aprendizaje serían la base del desarrollo didáctico?, ¿qué papel jugarían las personas participantes?, así como el personal que proporcionaría la tutoría en línea y ¿qué recursos didácticos y sistema de gestión del aprendizaje (LMS, por sus siglas en inglés) sería viable utilizar?.

Sobre el tema de los contenidos, la DCyP ya contaba con una publicación diseñada para la capacitación presencial titulada *Guía metodológica para la sensibilización en género: una herramienta didáctica para la capacitación en la administración pública* cuyo propósito principal era ser un material para orientar el abordaje conceptual sobre la sensibilización en género. En ese sentido, se pretendía hacer una adecuación para desarrollar un curso en línea cuyo fin fuese que las personas participantes comprendieran los antecedentes de la perspectiva de género y sus implicaciones en el campo de las políticas públicas a través de acciones para la sensibilización en la materia. Sin embargo, y tras una revisión de cada uno de los temas del material impreso anteriormente mencionado y de las necesidades que la experiencia les otorgó a las personas de la dirección de área, se decidió rehacer los contenidos temáticos.

Así pues, para esta tarea se contrató a una persona que, entre sus competencias, estuviera el redactar de manera ligera, amena y entendible textos académicos sin que se perdiera el núcleo del tema.

A pesar de lo anterior, la intervención por parte de dos figuras (principalmente): la directora de área y la subdirectora de desarrollo de metodologías a través de la revisión de la redacción del material adecuado para la versión en línea, no lograban convencerse del trabajo de la persona contratada para tarea de elaboración de contenidos. Por lo que se sintieron seducidas a intervenir en el proceso, rehaciendo ellas mismas prácticamente todos los contenidos temáticos del curso. Ante esto, fue muy notorio que les costaba trabajo ajustarse a los objetivos de aprendizaje previstos del curso. Motivo que originó constantes cambios en las actividades y en el abordaje didáctico, sobre todo en el lenguaje que en ocasiones resultaba demasiado político y otras veces enciclopédico.

Al final del proceso se logró coincidir en la forma y el fondo de los contenidos, lo que permitió consolidar los primeros contenidos finales para el curso en línea de sensibilización en género.

Diseño de cursos en línea Desarrollo y secuencia de actividades de aprendizaje

Una vez finalizados los trabajos de desarrollo de contenidos temáticos, se inició la elaboración del guión instruccional, el cual tenía como función ser un puente de comunicación entre la parte didáctica y la tecnológica.

En esta fase de trabajo, el guión instruccional se desarrolló y se establecieron periodos de vistos buenos en donde se reunía toda la Subdirección de desarrollo de metodologías. Asimismo, se generaron discusiones sobre cada componente descrito en el guión instruccional. El problema que se pudo

observar fue la divergencia de opciones y la poca experiencia por parte de algunas personas en el desarrollo de programas educativos a distancia. En ocasiones, se partía de gustos o consideraciones muy personales que lejos de ayudar a la parte didáctica, visual y tecnológica, sólo complicaban la toma de decisiones.

Bajo el contexto antes citado, se generaron dos equipos de trabajo. El primero de ellos para llevar a cabo y coordinar el proceso de desarrollo didáctico junto con la producción de imágenes, ilustraciones, animaciones, interactivos multimedia y el segundo equipo a cargo de la parte consistente en programación de páginas web y todo lo relacionado con el sistema de gestión del aprendizaje, lo que generó problemas de comunicación y de orden de los productos.

Sumado a lo anterior, el desarrollo del guión instruccional tomó demasiado tiempo debido a las modificaciones de los contenidos, actividades y visiones de la forma de evaluación del curso, lo que afectó notoriamente la producción del curso en línea de sensibilización en género.

Para resolverlo, se tomó la decisión de separar los dos equipos conformados anteriormente quedando: el equipo de desarrollo didáctico y el equipo de tecnologías aplicadas a la educación.

El primero se concentró en el desarrollo de estrategias de enseñanza en línea que favorecieran la construcción de aprendizajes significativos. Por su parte, el equipo de tecnologías aplicadas a la educación se organizó para realizar

la producción de componentes visuales como recursos de presentación de contenidos en línea (ficheros, animaciones, imágenes, ilustraciones, historietas y videos), actividades de aprendizaje (crucigramas, memorias, animaciones, juegos, unión de columnas, ensayos, relatorías de experiencias, investigaciones, sistematización de cuestionarios, participación en foros de discusión..., por nombrar algunas), así como la administración del sistema de gestión del aprendizaje (LMS, por sus siglas en inglés) para integrar un ambiente de aprendizaje *ad hoc* a las características del curso en línea de sensibilización en género.

Con la finalidad de ejemplificar lo anterior se describe el proceso que se llevó para la elaboración del curso en línea de sensibilización en género³³:

1. Elaboración de temario y contenidos

Se definen los objetivos y el temario del curso.

Se hace una revisión bibliográfica en la que se eligen los materiales base para la redacción de los contenidos.

Se redactan los contenidos temáticos del curso.

2. Elaboración del guión instruccional

Se especifica a detalle las actividades, ejercicios, materiales de trabajo y evaluación que acompañan cada uno de los temas a tratar en el curso.

³³Este proceso se desarrolló entre las personas que conforman la Subdirección de desarrollo de metodologías coordinadas por la Dirección de capacitación y profesionalización del INMUJERES.

3. Desarrollo multimedia

Con base en el *guión instruccional*, se elabora la estructura multimedia conformada por los elementos visuales de cada uno de los temas especificadas en el *guión instruccional*. En esta fase se toman en cuenta los estándares gráficos especificados en el Manual de estilo del Instituto Nacional de las Mujeres. Estas incluyen: concepto gráfico del curso, diseño de la portada, fondos de pantalla, botones, ilustraciones y retoque de fotografías e imágenes.

5. Programación de componentes gráficos

En este momento del proceso se utilizan las imágenes e ilustraciones, elaboradas previamente, y se programan para hacerlas interactivas. Por ejemplo: sopas de letras, crucigramas, juegos de memoria, animaciones, ejercicios de unión de columnas, etcétera.

- También se realiza la edición de videos a utilizar y se preparan los archivos de sonido. Si existen entrevistas a utilizar se realiza la edición necesaria.

6. Gestión del LMS

Esta tarea consiste en administrar, actualizar y dar soporte técnico al Sistema de Gestión del Aprendizaje (LMS por sus siglas en inglés).

Se hacen pruebas necesarias para su correcto funcionamiento mediante la simulación de usuarios en línea.

Una vez que está probada la plataforma, se montan las pantallas del curso en línea y se crean los grupos necesarios que corresponderán a cada tutor(a).

En el diseño se retomó a María Luisa Sartori, quien nos dice que una estrategia didáctica es "...una planeación del proceso de enseñanza-aprendizaje, de manera consciente y reflexiva, en relación a las técnicas y actividades que pueden utilizarse para llegar a las metas propuestas para un determinado grupo clase".³⁴

Las estrategias didácticas sobre las que se soportó el diseño del curso se basaron en el siguiente cuadro retomado del libro *Estrategias docentes para un aprendizaje significativo* de Frida Díaz Barriga:

ESTRATEGIA	NOS SIRVE PARA....
Objetivos o propósitos de aprendizaje	Generar expectativas apropiadas en los estudiantes
Resumen	Enfatizar conceptos clave, principios, términos y argumento central.
Organizador previo	Tender un puente cognitivo entre la información nueva y la previa.
Ilustraciones	Representar visualmente los conceptos, objetos o situaciones de una teoría o tema específico
Analogías	Figura retórica que sirve como estrategia para acercar los conceptos.

³⁴SARTORI, María Luisa (2004). *Educación en la Diversidad ¿Realidad o Utopía?*, Argentina, F.F.H.A. Universidad Nacional de San Juan, p. 267

Preguntas intercaladas	Mantener la atención y favorecen la práctica, la retención y la obtención de información relevante.
Pistas tipográficas y discursivas	Enfatizar y/u organizar elementos relevantes del contenido por aprender. Representación gráfica de esquemas de conocimiento.
Mapas conceptuales	Representar gráficamente esquemas de conocimiento
Redes semánticas	
Uso de estructuras textuales	Organizaciones retóricas de un discurso oral o escrito, que influyen en su comprensión y recuerdo.

Fuente: Díaz Barriga, Frida, (2001) *Estrategias docentes para un aprendizaje significativo*, Mc Graw Hill, México, p. 71

Una de los retos del proceso didáctico fue el uso de recursos que potenciaran el sentido crítico, la reflexión personal y el aprendizaje de datos e información sustantiva sobre el género, su desarrollo y aplicaciones.

Para tal situación, se utilizaron distintos recursos didácticos tales como:

- Lecturas dirigidas que permitieran profundizar aspectos teóricos complejos o hechos históricos relevantes.
- Videos utilizados para ilustrar las formas sociales de la construcción del género y provocar discusiones en foros y actividades individuales.
- Interactividades diseñadas con el fin de activar conocimientos previos e promover la lectura y retención de los contenidos teóricos.
- Imágenes e ilustraciones para facilitar la representación visual de contenidos y los audios permitieron contextualizar y centrar a la gente en problemáticas reales relacionadas

con las creencias sociales sobre cómo nos concebimos como mujeres y hombres.³⁵

Bajo ese tenor, describiré los tipos de actividades de aprendizaje planificados para el curso en línea de sensibilización en género:

Juguemos. Se refiere a interactividades en las cuales podemos activar conocimientos previos y reconocer conceptos.

Reflexionemos. Buscan hacer que las y los participantes consideren y reconozcan detenidamente experiencias y aprendizajes de vida.

Manos a la obra. Se refiere a ejercicios que se realizan a partir de lecturas determinadas.

Apliquemos lo aprendido. Son ejercicios para recapitular lo aprendido en la unidad, ambas actividades generalmente se realizan fuera del aula virtual.

Foros. Son espacios para intercambiar puntos de vista y compartir reflexiones en torno a un tema determinado.

Evaluación de aprendizaje

La evaluación del aprendizaje se centró en los siguientes criterios planteados para que las personas que brindan la tutoría los usaran.

- Desempeño general manifestado en la realización de cada actividad.

³⁵*idem*, UGALDE B, Yamileth y RODILES D, Juan Oscar (2009)

- Entrega de actividades en el tiempo establecido en el calendario
- Participación en foros y actividades grupales.
- Calidad, pertinencia y número de participaciones.
- Interacción de la o él participante en el curso, con los(as) demás y con la tutoría.
- Presentación de las actividades entregadas (manos a la obra y apliquemos lo aprendido).
- Redacción clara, coherente y buena ortografía
- Respeto en los comentarios y opiniones divergentes a las nuestras.
- Originalidad de las ideas y comentarios expresados.
- Conocimientos y habilidades demostradas al finalizar el curso.

Para la aprobación del curso se acordó la obtención de una calificación mínima de siete. Al finalizar, se programó la entrega automática de una constancia de acreditación emitida por el Instituto Nacional de las Mujeres, reconociendo 20 horas del programa cursado.

Tecnología aplicada a la educación

Con el objetivo de definir la estrategia de implantación, no sólo del curso en línea de sensibilización en género, sino de los demás proyectos tecnológicos de la Dirección de capacitación y profesionalización, se realizó un estudio de mercado para

determinar los costos y ventajas de subcontratar la elaboración de los cursos a empresas dedicadas a proveer estos servicios como (INFOTEC y EURAL Comunicaciones, se anexan cotizaciones). Los resultados de este estudio arrojaron lo siguiente:

“Altos costos en la producción de cursos en línea y en la asesoría al iNMUJERES para la implantación del modelo de capacitación en línea. La mayoría de las empresas ofrecían el uso de un sistema de gestión del aprendizaje como un servicio a parte, así como la administración de las personas usuarias.”³⁶

Lo anterior, llevó a concluir que el interés de las empresas era asegurar un vínculo de “dependencia tecnológica” del Instituto con los servicios que ellas ofrecían, ya que las cotizaciones presentadas establecían condiciones de contratación poco flexibles y costos adicionales a las adecuaciones y los cambios no previstos.

Ante estas características del mercado, la DCyP propuso, a las autoridades respectivas (Dirección general³⁷ y la Presidencia del instituto), como alternativa poner en marcha un modelo que combinara las capacidades de la Subdirección de desarrollo de metodologías con la contratación de profesionistas específicos que apoyaran las labores técnicas de producción

³⁶Documento interno de trabajo.

³⁷El nombre completo es Dirección general de institucionalización de la perspectiva de género.

multimedia, dada la especialización de estas tareas y el poco personal con ese perfil en la DCyP y en general en el INMUJERES.

Las ventajas de realizar estas contrataciones se concentraban básicamente en:

- a) aprovechar los conocimientos de los nuevos puestos orientados a la elaboración de contenidos y realizando los guiones didácticos e instrucciones;
- b) proteger los derechos de autoría sobre el material,
- c) garantizar un control sobre el proceso de producción tanto de los contenidos como de los componentes multimedia y
- d) cumplir con las funciones normativas que le corresponden al instituto para la implementación de la Política Nacional para la Igualdad y la formación de capacidades en el personal que la implementara.³⁸

Equipo de trabajo

Además de una persona encargada del desarrollo didáctico, dos en la elaboración de contenidos, una en la administración educativa y uno más en la coordinación del proceso tecnológico, se hizo indispensable contar con un grupo de personas que apoyaran la producción multimedia.

³⁸Documento interno de trabajo.

Hubo dos momentos importantes que destacar. El primero en el año 2009 en el que fueron contratadas seis personas con perfiles orientados a:

- realizar la administración, actualización y soporte técnico del sistemas informático que aloja la oferta de capacitación en línea,
- integrar componentes digitales en el sistema informático,
- desarrollar interfaces gráficas digitales para entornos virtuales,
- ilustrar de manera gráfica los mensajes que requirieran ser ejemplificados o dramatizados y,
- realizar las animaciones y edición de videos.

El segundo momento fue en el 2010, en donde los aprendizajes recabados durante el año anterior, permitieron hacer más eficientes los recursos técnicos. En ese sentido, el equipo de trabajo quedó estructurado de la siguiente manera:

- una persona encargada de desarrollar de componentes multimedia de las unidades de aprendizaje,
- una persona responsable de administrar, actualizar y dar soporte técnico al Sistema de Gestión del Aprendizaje y,
- una persona dedicada a la programación de actividades, animaciones e interactividades y edición de videos de los cursos en línea.

El funcionamiento de este último equipo conformado ayudo a hacer más eficiente los procesos de trabajo y el enriquecimiento de la experiencia didáctica, ya que facilitó la conceptualización de elementos teóricos a un lenguaje gráfico y multimedia.

Con esto, queda evidenciado que el trabajo de producción de un curso en línea tiene que contemplar un equipo multidisciplinario encaminado a enriquecer la experiencia de enseñanza y aprendizaje de las personas en un sistema a través de internet.

Diseño tecnopedagógico

Para relatar las actividades relacionadas con esta fase de desarrollo retomo el significado que le da César Coll al diseño tecno-pedagógico quien dice que éste es un "...conjunto de herramientas tecnológicas acompañadas de una propuesta explícita, global y precisa, según los casos sobre la forma de utilizarla para la puesta en marcha y el desarrollo de actividades de enseñanza y aprendizaje"³⁹. Así pues, el diseño tecno-pedagógico de esta experiencia, al igual que el didáctico, sufrió cambios constantes a medida que se iban abriendo las diversas aperturas del curso en línea. En cada sesión de análisis de resultados, se hacían nuevas adecuaciones derivadas de la experiencia de las personas que brindaban la tutoría y las personas participantes. Por un lado permitió probar un sin fin de formas de tratar un tema, una actividad, un componente gráfico o tecnológico.

³⁹COLL, César y Monereo Carlos (Eds) (2008) *Psicología de la educación virtual. La utilización de las tecnologías de la información y la comunicación en la educación: del diseño tecnopedagógico a las prácticas de uso*, Madrid, Morata, p.99

En un sentido general se plantearon dos cuestiones. La primera relacionada con el sistema de gestión del aprendizaje, plataforma educativa o un sistema de administración de cursos (como se le conoce comúnmente).⁴⁰ Así pues, se instaló en un espacio en internet, uno que fuera gratuito, flexible a las necesidades de cada curso y dinámico para las actualizaciones y cambios que se requirieran derivado de la experiencia ganada en cada apertura del mismo.

La segunda cuestión, tiene que ver con el diseño gráfico del curso en línea, el cual aporta un discurso visual para reforzar los conceptos duros de cada tema, de manera que tanto los contenidos, las actividades y las imágenes se armonicen para complementarse y atender distintos estilos de aprendizaje.

Para cobijar los anterior, la arquitectura del ambiente virtual de aprendizaje se diseñó bajo un esquema flexible tanto en la dimensión didáctica como en la tecnológica a fin de propiciar la participación activa de los y las participantes al momento de revisar los contenidos, trabajar las actividades, elaborar los ejercicios de trabajo y discutir en los foros ideas y posiciones frente a los diversos temas estudiados. En este mismo sentido, la estructura de la navegación es flexible y libre para transitar por los temas y actividades según las necesidades de los y las participantes.

Trabajo tutorial en línea

Otro elemento que ha sido parte del diseño didáctico del curso es la asistencia tutorial a cargo de un grupo de personas expertas en la materia,

⁴⁰COVADONGA López, Alonso y Matesanz del Barrio, María (Eds) (2009), *Las plataformas de aprendizaje. Del mito a la realidad*, Madrid, Biblioteca nueva, p.48

con experiencia en temas de género y el uso de herramientas básicas de educación a distancia quienes se encargaron de brindar soporte y seguimiento al aprendizaje de los y las participantes. Las tutoras básicamente desempeñan tres tareas consistentes en: a) motivar y dar seguimiento personalizado a las personas participantes asignados a sus grupos, b) moderar los foros invitando y motivando a la participación, orientando la discusión según los objetivos de aprendizaje y c) evaluar y retroalimentar las actividades didácticas diseñadas para aplicar los conceptos tanto en su vida personal como en su ambiente laboral.

Evaluación del curso

Para el último paso de la implementación del curso en línea de sensibilización en género se creó un instrumento de evaluación aplicado al cierre del mismo.

Dicho instrumento consta de cinco grandes categorías que evalúan: la estructura temática y los contenidos, el diseño visual, las actividades de aprendizaje, el proceso de tutoría, la navegación en el curso y la asistencia técnica

Así pues, a partir de las estadísticas desarrolladas, al finalizar las aperturas del curso en línea de sensibilización en género se observaron los siguientes hallazgos ⁴¹:

⁴¹Basado en el documento interno de la Dirección de capacitación y profesionalización.

- Las personas comprenden el carácter social que las identidades como hombres y mujeres son construidas socialmente mediante procesos complejos de socialización en la familia y en el contexto social a través del papel de instituciones como la escuela, el mercado laboral, los medios de comunicación entre otros.

- En el curso en línea se realizó la revisión de las creencias y prejuicios entorno al género y especialmente en su relación con el feminismo. Asimismo se logra un nivel de reflexión crítica sobre lo que implica trabajar con esta perspectiva desde la función pública y reconocer la importancia de la sensibilización como una estrategia que debe impactar a los y las servidores públicos tanto en el nivel personal como colectivo.

- El acercamiento por parte de las personas participantes al tema de género manifestaron haber realizado durante el curso reflexiones importantes sobre sus prejuicios entorno al género y propuestas de intervención aplicables a su ámbito laboral.

- Derivado del trabajo por parte de las personas participantes en el curso, se cuenta con un conjunto de recomendaciones elaboradas por los y las participantes para aumentar la sensibilización de su dependencia en el tema.

- El soporte tutorial facilitó la mediación entre los contenidos y los objetivos de aprendizaje del curso con las personas participantes, ya que éstas se sintieron acompañadas en el proceso.

Resumen del capítulo III

En este capítulo se expuso la idea de trabajar bajo una “mirada didáctica” la cual permite visualizar cada uno de los componentes que intervienen para favorecer los procesos de enseñanza y aprendizaje, así como del contexto en general. En ese sentido, el planteamiento de este trabajo se centra en visualizar la experiencia recabada en los últimos dos años que se ha trabajado en la implementación del curso en línea de sensibilización en género dentro del INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES.

Los componentes que se atienden en este trabajo a través de la mirada didáctica son: el modelo didáctico utilizado para favorecer el aprendizaje, los componentes curriculares como objetivos, contenidos, metodología y evaluación, los recursos didácticos, las actividades de aprendizaje y la mediación del aprendizaje no sólo a través del *medio*, sino de la intervención de la tutoría.

Así pues, la experiencia que se está relatando, se centra en el desarrollo del curso en línea de sensibilización en género, el cual no fue fácil de abordar por la naturaleza misma del tema consistente en las resistencias de las personas hacia nuevos enfoques o formas de percibir la masculinidad y la

feminidad derivado de los usos y costumbres arraigados de generación en generación.

Para ello, se determinó trabajar bajo el modelo constructivista social, ya que no sólo se hace un esfuerzo por retomar sus principios básicos, sino que se busca facilitar el seleccionar y ordenar los conocimientos y motivar el diálogo para que la persona logre un aprendizaje significativo a través de diversos agentes, que van desde los contenidos, las actividades, los componentes gráficos y la mediación de la persona que brinda la tutoría quien es un sujeto experto en la temática del curso y que, a través de dicha experiencia y de los conocimientos previos de la gente se van construyendo nuevos significados relacionados a cómo se ven las personas como hombres o mujeres en el ámbito social como la familia, la escuela, el trabajo entre otros. En ese sentido, el curso en línea de sensibilización en género se organizó en tres unidades de aprendizaje cuyos títulos fueron: Unidad 1 "Género", Unidad 2 "Perspectiva de género y políticas públicas" y Unidad 3 "Sensibilizar en género para construir la igualdad"

Para concentrar lo anterior, se creó un espacio en internet en donde las personas pudieran interactuar con los contenidos, las actividades, sus compañeros(as) de curso y la persona facilitadora, tener contacto con las personas encargadas de la administración educativa que es un punto importante en todo proceso educativo debido a que el único contacto es a través de internet. A todo lo anterior se le denominó ambiente virtual. Dicho ambiente implicó la búsqueda de un sistema informático para administrar los cursos en línea y un equipo de cómputo donde se alojara vía web el software necesario para la administración de los cursos en línea que soportara un gran

número de personas conectadas al mismo tiempo. Así pues se diseñó un ambiente gráfico que comunicara visualmente el concepto del curso. Por otro lado, el desarrollo didáctico se planteó para darle una coherencia y lógica a la información y a las actividades y que permitiera a las personas facilitadoras retroalimentar las aportaciones e inquietudes sobre los temas a las personas participantes.

Es importante resaltar que en todo momento se buscó “movilizar” las concepciones relacionadas a la construcción social del ser hombres y mujeres de las personas y la forma en cómo, sin darnos cuenta, nuestro entorno social influye en los gustos, deseos, formas de comportamiento y que en ocasiones, sin darnos cuenta, afectan de manera positiva o negativa nuestro actuar entre nuestros entornos personales y en la labor como personal del servicio público.

El tratamiento de contenidos se centró en tres pilares esenciales:

1. los antecedentes de la categoría “género” y la definición de ésta,
2. la importancia de la perspectiva de género y las políticas públicas aterrizadas en relación con la equidad, el principio de igualdad y la institucionalización de la misma,
3. y por último, el papel de las personas dentro del servicio público en la identificación de objetivos y estrategias para la sensibilización en género.

La interacción de las personas que participaron en el desarrollo de este curso en línea paso por varios procesos derivados de la implementación de un modelo de educación en línea por primera vez en el iNMUJERES, la vasta experiencia y conocimientos en la materia pero la poca experiencia en el desarrollo de este tipo de programas educativos vía internet y la inexistente capacidad tecnológica y de recursos humanos para llevar dicha tarea. Sin embargo se logró vencer los obstáculos mediante la concentración de las buenas prácticas de trabajo separándolas por equipos y áreas de *expertiz* y a través de la identificación de la sistematización de las fases del trabajo de producción de cursos en línea.

Existe un factor tecnológico relacionado con la plataforma virtual de aprendizaje que se encarga de la administración del cursos en línea que no puede quedar invisible de esta relatoría. Este factor jugó un papel importante para la implantación de todo el proceso y más que verlo como un componente además del desarrollo didáctico, se articuló para enriquecer el curso en línea de sensibilización en género.

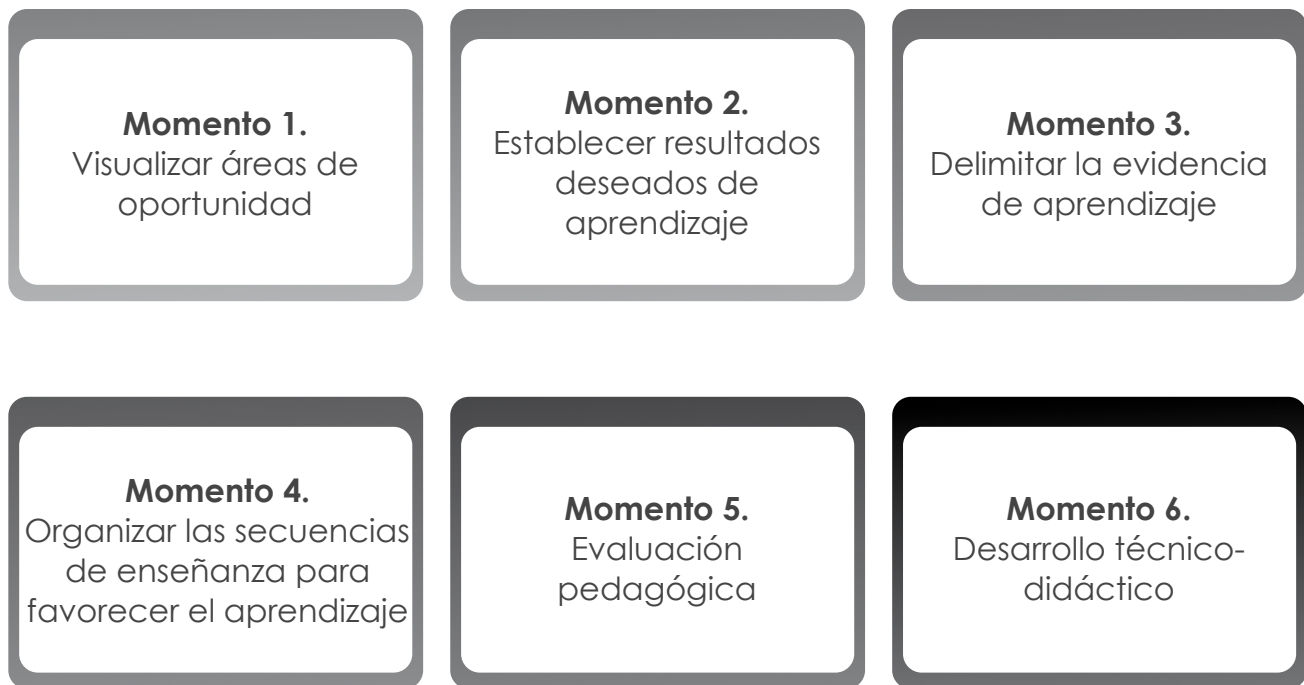
Los hallazgos derivados de la evaluación del curso dan cuenta del éxito del logro de los objetivos de aprendizaje y de las estrategias de enseñanza y aprendizaje diseñadas.♦



CAPÍTULO IV | Metodología para el trabajo didáctico de cursos en línea sobre temáticas de género

CAPÍTULO IV | Metodología para el trabajo didáctico de cursos en línea sobre temáticas de género

Con base en la experiencia recabada en este trabajo y diversas fuentes que se irán citando, se presenta la siguiente propuesta para el trabajo didáctico de cursos en línea sobre temáticas de género. Dicha propuesta consta de seis momentos organizados y sistematizados para llevar a cabo la labor del desarrollo didáctico. A continuación, se enlistan los momentos de la presente propuesta:



Momentos del trabajo didáctico de cursos en línea de género

Esta metodología se caracteriza no sólo por considerar al sujeto que aprende como un ser activo, sino que busca que éste interactúe con su contexto social y los otros, como agentes que intervienen en el enriquecimiento de la experiencia de aprendizaje. En ese sentido, se considera la experiencia individual de cada

participante, el conocimiento del contexto socio-cultural, el aprendizaje de conceptos, la capacidad de análisis o reflexión crítica, y la re-significación de su conocimiento sobre su contexto, para favorecer la disposición al cambio a través de herramientas metodológicas o de análisis.

Para ello, se parte de los supuestos de que: las personas participantes no son una tabula rasa, y que por el contrario, cuentan con vivencias, conocimientos, costumbres, información, nociones relacionadas con las temáticas. Bajo ese planteamiento, **no hay quien sepa todo ni hay quien no sepa nada**, todas las experiencias aportan y, bajo una buena mediación, favorecerán la construcción de nuevos conocimientos.

Además de lo anterior, se busca que, al desarrollar un módulo o programa educativo con esta metodología, se considere el proceso de adquisición de los siguientes elementos, y la conceptualización que se hace de estos, basándose en las vivencias surgidas y recuperadas merced a observaciones en cursos anteriores:

- La **comunicación**: con el fin de que se genere un clima propicio para compartir experiencias e información útil para la discusión y entendimiento de los temas que se aborden.
- La **seguridad**: para que las personas participantes se sienten en confianza de externar sus opiniones relacionadas a los temas.
- El **respeto**: es decir, que ante los diferentes puntos de vista propiciar que las personas participantes emitan, evitar la censura y favorecer la reflexión para entender a quienes piensan diferente y trabajar en armonía.

- La **colaboración**: consistente en crear redes de trabajo e interacción con las personas participantes.
- La **responsabilidad**: relacionada con asumir un compromiso con su proceso de aprendizaje y con el trabajo colaborativo.

A continuación se retomará el planteamiento de las seis etapas y se explicará en qué consiste cada una.

Momento 1. Visualizar áreas de oportunidad

Cada vez que se inicia el desarrollo de un programa educativo, se requiere de una serie de insumos que permitan tener claro *el qué, el cómo y el por qué* de éste, con la finalidad de tener claridad en el tratamiento didáctico que se le dará, sobre todo cuando se trabaja con un modelo a distancia.

Primero se deben visualizar las áreas de oportunidad. Para ello se requiere:

- identificar el público objetivo(entendido como destinatario)** del proceso educativo,
- clasificar conocimientos, habilidades y actitudes** que se requieren desarrollar o mejorar en las personas,
- definir el tiempo requerido** para la formación; es decir, el tiempo mínimo que deberán dedicarle las personas al estudio y actividades del programa educativo en cuestión.
- especificar los criterios mínimos** con los que deben contar las personas antes de iniciar el programa educativo relacionados con: *conocimientos o nociones sobre..., habilidades para... y actitudes de...*

Asimismo, es necesario responder a las siguientes preguntas: ¿por qué es relevante?, ¿cómo y cuándo *el tema en cuestión* se aplica en un contexto específico? y ¿qué es lo que no se puede dejar de saber sobre *el tema en cuestión*?

Momento 2. Establecer resultados deseados de aprendizaje

Para esta etapa se propone plantear los resultados que las personas participantes alcancen al finalizar el programa educativo en cuestión.

A continuación se recuperan las siguientes definiciones relacionadas a los *resultados de aprendizaje*:

La Asociación Americana de Bibliotecas señala que "...los resultados de aprendizaje son enunciados que especifican lo que el aprendiente va a saber o lo que él será capaz de hacer como resultado de una actividad de aprendizaje. Generalmente se expresan en forma de conocimiento, destrezas o actitudes."⁴²

Por su parte Bingham sostiene que "...los resultados de aprendizaje son una descripción explícita acerca de lo que un aprendiente debe saber, comprender y ser capaz de hacer como resultado del aprendizaje."⁴³

McLean y Looker dicen que "...son enunciados explícitos acerca de lo que queremos que nuestros estudiantes sepan,

⁴²AMERICAN ASSOCIATION OF LAW LIBRARIES, *Writing learning outcomes* en <http://www.aallnet.org/prodev/outcomes.asp>, (consultado el 27 de mayo de 2010)

⁴³BINGHAM, J. (1999), *Guide to Developing Learning Outcomes. The Learning and Teaching Institute Sheffield Hallam University*, Reino Unido

comprendan y sean capaces de hacer como resultado al completar nuestros cursos."⁴⁴

Por último encontramos que Jenkins, A. & Unwin nos indican que "...los resultados de aprendizaje son los cambios cognitivos en el conocimiento del alumno o en el sistema de memoria, incluyendo los nuevos conocimientos adquiridos, los procedimientos y las estrategias."⁴⁵

Como podemos apreciar, los resultados de aprendizaje están centrados más que en los procesos que realiza la persona que facilita el aprendizaje, en lo que se espera que las personas participantes alcancen al finalizar el curso o programa educativo y cómo son capaces de demostrarlo.

Según Jenkins y Unwin los resultados de aprendizaje han recibido buena aceptación a nivel internacional; asimismo, algunas de las ventajas de utilizarlos para profesores y alumnos están perfectamente documentados en la literatura en términos de claridad efectividad en la enseñanza y el aprendizaje, en el diseño del curriculum y en la evaluación. Además ayudan enormemente en el diseño más sistemático de programas y módulos. ⁴⁶

⁴⁴MCLEAN, J. and Looker, P. (2006), *University of New South Wales Learning and Teaching Unit*, http://www.ltu.unsw.edu.au/content/course_prog_support/outcomes.cfm?ss=0, (consultado el 27 de febrero de 2011)

⁴⁵JENKINS, A. & Unwin, D. (2001), *How to write learning outcomes*. en: www.ncgia.ucsb.edu/education/curricula/giscc/units/format/outcomes.html, (consultado el 27 de febrero de 2011)

⁴⁶JENKINS, A. & Unwin, D. En *Op. Cit* www.ncgia.ucsb.edu/education/curricula/giscc/units/format/outcomes.html

A diferencia de la metodología utilizada en la experiencia profesional relatada en este trabajo (en donde primero se comenzaba por el contenido de enseñanza y las estrategias de aprendizaje), en ésta conviene utilizar el planteamiento de resultados de aprendizaje, ya que facilita la identificación de lo que se espera que las personas participantes sean capaces de hacer, comprender y/o demostrar una vez terminado un proceso de aprendizaje del módulo o programa educativo, así como en qué condiciones deberán hacerlo y sugieren criterios que se pueden utilizar para valorar lo aprendido.

Este enfoque está centrado en resultados o logros, derivados de acciones hechas por los participantes, consecuentemente, en las siguientes proposiciones:

- se usan afirmaciones como equivalentes de resultados de aprendizajes esperados o previstos,
- los resultados de aprendizaje se centran más en lo que el estudiante aprenderá y no solamente en el contenido de lo que se le enseñará y,
- los resultados de aprendizaje se centran en lo que el estudiante puede demostrar al término de una actividad de aprendizaje.

Según Yániz, C. y Villardón los resultados de aprendizaje "...facilitan la tarea del diseño didáctico y orienta el aprendizaje del alumno [...]. Asimismo, guían la elección de las estrategias y actividades de aprendizaje, del método de enseñanza y del sistema de evaluación." ⁴⁷

⁴⁷s/a, *Formular objetos como resultados de aprendizaje*, Chile, <http://www.uctemuco.cl/docencia/pioneros/docs/apoyo/Doc1%20RESULTADOS%20DE%20APRENDIZAJE.pdf>, (consultado el 10 de marzo de 2011)

Para formular los resultados de aprendizaje se requiere contemplar los siguientes elementos:

- el estudiante ha de ser capaz de + un verbo en infinitivo, indicando lo que le convenga realizar,
- un término (o varios) que den cuenta del objeto de la acción,
- un término que implique el criterio del nivel de detalle, carácter o contexto de la ejecución.

Momento 3. Delimitar la evidencia general de aprendizaje

Una vez delimitados los resultados de aprendizaje que se espera que los estudiantes alcancen, es momento de pasar a la siguiente etapa, consistente en delimitar las evidencias aceptables que nos permitirán verificar en qué nivel se alcanzaron dichos resultados de aprendizaje. Para ello, se propone pensar no en una sola evidencia, sino en varias que, en conjunto, permitan identificar el nivel de avance a las personas participantes y las personas que brindan la tutoría.

Al trabajar en este momento, es indispensable pensar más que en el éxito o fracaso de los resultados de aprendizaje, en informar sobre los aspectos satisfactorios detectados en el proceso y hacer saber las áreas de oportunidad en las que se necesita enfocar los esfuerzos. Asimismo deberán existir, por parte de la persona facilitadora, sugerencias de estudio. Independientemente de ambos cosas, es factible que se les proporcione información adicional a aquellas personas que deseen profundizar en la temática en cuestión.

Para el tema de la evaluación, se requiere que las personas a cargo del desarrollo didáctico de programas educativos en línea, tengan claro qué van a evaluar y a través de qué instrumentos o técnicas⁴⁸ obtendrán la evidencia del aprendizaje. Al diseñar estos instrumentos, es necesario poner indicaciones o instrucciones precisas, observando la siguiente correspondencia:

- a) que las personas participantes sigan dichas instrucciones, y que
- b) la persona que facilita el aprendizaje sepa qué elementos debe verificar o evaluar. En este sentido, podemos hacer uso de las siguientes puntos:

Pregunta	Correspondencia
¿cuándo evaluó?	El momento
¿cómo?	Resultados de aprendizaje
¿para qué?	Contenidos
¿con qué?	actividades de evaluación
¿qué?	Técnicas e instrumentos
¿cuánto?	Ponderación

Momento 4. Organizar las secuencias de enseñanza para favorecer el aprendizaje

Una vez definidos los componentes a evaluar, es momento de elaborar las actividades de aprendizaje organizadas para alcanzar los objetivos de aprendizaje;

⁴⁸Algunos ejemplos de técnicas e instrumentos se pueden encontrar en: <http://virtuami.izt.uam.mx/e-Portafolio/PlanEstudios/Semana3/evaluaciontecnicasalternativas.pdf>

pero antes de hablar al respecto, es importante comentar que la educación a distancia bajo la modalidad en línea requiere de un acompañamiento que facilite la interacción entre las personas y el sistema informático, sobre todo en el momento de desarrollar actividades de aprendizaje en línea. Para ello, en esta metodología se retoman las ideas de Gilly Salmon quien aporta un modelo de cinco etapas para que las personas participantes adquieran confianza y habilidades para el trabajo que se requiere en línea. Dichas etapas se explican a continuación:



Acceso y motivación

Una cuestión clave en un sistema de educación en línea tiene que ver con el acceso y la motivación relacionada con el tiempo, el esfuerzo y la participación habitual en las actividades de aprendizaje y las discusiones. Gilly Salmon resalta en su modelo: "... lo que realmente importa aquí (en esta etapa) es la adquisición de la capacidad **emocional y social** de aprender juntos en línea".⁴⁹

Esta primera etapa debe proporcionar una introducción al Aula Virtual de Aprendizaje y un reconocimiento de las sensaciones que comprende el uso de la tecnología. Ahora bien, con relación a la motivación, es importante promover la participación y el compromiso en el proceso de aprendizaje para que los participantes hagan contribuciones. La idea es que los sujetos se sientan cómodos

⁴⁹SALMON, Gilly (2006), *E-actividades. El factor clave para una formación en línea activa*, Barcelona, UOC Barcelona, p. 30

en el uso de la tecnología e identifiquen su utilidad, incrementando su capacidad de construcción social y cultural en consonancia con su perspectiva de género.

Existen varias formas de promover la motivación, para ello, al momento de diseñar estas actividades, se tendrá en cuenta el resultado de aprendizaje que se espera alcanzar. Es necesario tener presente que los resultados de aprendizaje sean siempre alcanzables, y hay que dejar en claro lo que los sujetos harán, el porqué lo harán y el tiempo que le dedicarán. Los intereses y motivaciones particulares constituyen factores dignos de consideración, ya que los sujetos, en la mayoría de los casos, presentan resistencia a los cambios, en especial frente al tema de género. Para ello, hay que despertar el interés por conocer más sobre el tema conectándolo con situaciones de la vida cotidiana. Asimismo, se puede recurrir a experiencias/vivencias que las personas planteen, retomándolas y guiándolas hacia los resultados de aprendizaje del programa educativo. La idea es motivar hacia un aprendizaje activo.

Socialización

Gilly propone crear una microcomunidad mediante actividades e interactividades, establecer normas estrictas, basadas en la confianza hacia los demás, y con claridad en las instrucciones para conformar dicha comunidad.

A esta etapa le sumaremos el concepto de *comunidad en práctica*, término acuñado por Etienne Wenger quien la define como "...un grupo de personas que comparten una preocupación, un conjunto de problemas o un interés común acerca de un tema, y que profundizan su conocimiento y pericia -sabiduría, experiencia y habilidad en una ciencia o arte- en esta área a través de una

interacción continuada”.⁵⁰ En este sentido, en el diseño del módulo o programa educativo se debe promover la participación y gestionar los contenidos intercambiados entre los miembros de la *microcomunidad* o *comunidad en práctica*, identificar los contenidos relevantes y almacenarlos de manera adecuada para facilitar su consulta.

Etienne Wenger en su libro *Communities of practice: learning, meaning and identity* (Comunidades en práctica: aprendizaje, significado e identidad)* menciona tres componentes que deben tener las comunidades en práctica. Estos son: “*empresa conjunta, compromiso mutuo y repertorio compartido*”. **

- La *empresa conjunta* significa que es necesario ayudar a las personas participantes para que comprendan las ventajas de trabajar conjuntamente en línea, y ayudarles a conocer la forma de hacerlo en particular, cómo puede cada uno contribuir al trabajo del grupo aunque cada persona tenga intereses y necesidades diferentes, ya que esto puede, más que obstaculizar, servir de elemento de negociación y estímulo para nuevos aprendizajes.

- EL *Compromiso mutuo* tiene que ver con el hecho de que cada miembro del grupo comparta su propio conocimiento y reciba el de los demás, con lo cual le dé a cada miembro más valor y enriquezca su experiencia. El conocimiento personal es lo que enriquece el conocimiento grupal.

⁵⁰WENGER, E. *Communities of practice: Learning as a social system*, 1998, <http://www.co-l-l.com/coil/knowledge-garden/cop/lss.shtml>, (consultado el 20 de marzo de 2011)

*, **, las traducciones son mías.

- Desarrollar un *repertorio compartido* tiene que ver con el lenguaje, rutinas, maneras de hacer, herramientas, historias, estilos que con el tiempo van desarrollando en el grupo o comunidad en práctica.

Para cuestiones del diseño, se debe favorecer la construcción de la práctica, incluyendo el conocimiento base que tienen las personas, promover el aprovechamiento de las experiencias que se construyen, rescatar las mejores prácticas, las herramientas y los métodos, y orientar las actividades de aprendizaje a sumar a la construcción de conceptos, habilidades y formas de hacer más que a estancarlas.

Habría que estar conscientes que con relación a los cursos con temáticas de género es complicado pensar en erradicar actitudes en las personas con tan sólo un programa educativo en línea (o presencial), lo que si podemos hacer es promover la disposición al cambio y otorgarle las herramientas metodológicas para hacerlo.

Intercambio de información [e interacción]

La ventaja de programas educativos en línea es que cada persona participante generalmente tiene control sobre los momentos que le dedica y el ritmo con el que explora la información así como la forma en cómo reacciona ante ésta antes de conocer interpretaciones y opiniones de las demás personas. La información se puede intercambiar y ser elemento de discusión o trabajo en cooperación.

Un elemento importante es cómo las personas podrán intercambiar la información. En ese sentido, se plantea dos tipos de interacciones: la primera con los contenidos y la segunda con las personas. Para ello, al momento de crear actividades de

aprendizaje se tiene que pensar primeramente que se trata de un programa que utiliza como medio una computadora y una red informática, por lo que no es recomendable plasmar demasiada información, sino ser prudentes y claros en lo que se pretende que las personas participantes realicen, recordando que “el protagonista” no es la información, sino los conocimientos, experiencias, datos que generen la construcción de conocimientos que se haga a partir de la interacción entre las personas. De no hacerse así, se corre el riesgo de confundir y/o distraer el objetivo de la actividad.

Al tratarse de interacciones entre personas y contenidos, se requiere de herramientas tecnológicas como foros, blogs, wiki entre otras, que faciliten la discusión e intercambio. Aquí la figura de la persona facilitadora cobra presencia, ya que es ésta quien anima a utilizar el material más relevante y media las aportaciones de tal suerte que no haya dispersión y confusión sobre la tarea y el objetivo de ésta.

Recuperando el planteamiento de Gilly Salmon sobre las actividades de aprendizaje quien dice que éstas “conducen hacia la presentación y enlace de información, análisis e ideas de una forma interesante, estimulará que compartan información de manera productiva.”⁵¹

Un tema que no hay que dejar de lado es el relacionado con los obstáculos a los que se enfrentan las personas participantes con poca experiencia en programas educativos a distancia, ya que la frustración puede llegar a ser objeto de que deserten. Para ello, el proceso debe ser paulatino, se deben pedir aportaciones simples en un primer momento y poco a poco ir subiendo el nivel de trabajo. La

⁵¹SALMON, Gilly *Ibidem*, p. 44

persona que facilita debe promover que las personas más experimentadas o con mayor facilidad de manejo de las herramientas, sean quienes apoyen a los menos diestros.

Cuando las personas participantes dejan de curiosear o aprender de manera pasiva y se convierten en sujetos activos de los procesos, así como, aprenden a encontrar e intercambiar información de manera productiva y efectiva es momento de pasar a la siguiente etapa. Para ello, ya deben estar familiarizadas con las herramientas tecnológicas del programa educativo en línea y conocer la dinámica con la que cuenta el grupo.

Construcción del conocimiento

En esta etapa se busca promover de manera activa el proceso de pensar e interactuar en línea entre las personas participantes a través de habilidades como son:

- *raciocinios críticos* (analíticos) que incluye juzgar, evaluar, valorar, comparar y contrastar;
- *creatividad* que incluye descubrir, inventar, imaginar y formular hipótesis;
- *pensamiento práctico* que incluye aplicar, utilizar y ensayar.

En ese sentido, se pretende que las personas participantes formen su propia interpretación interna de los conocimientos enlazándolos directamente a sus propias experiencias y utilizando sus conocimientos para ir construyendo e incorporando los nuevos. La idea es que las personas participantes empiezan a ser *autores* en línea más que meros receptores o portadores pasivos de información.

Un planteamiento importante a reconocer es que cada participante reacciona de diferente modo ante los procesos de construcción del conocimiento, por lo que es importante implementar diversos modos de incrementar el beneficio del trabajo en línea. Por ejemplo:

- **primero**, la contribución debe obtener una respuesta y el contribuyente debe ser “escuchado”,
- **segundo**, las contribuciones deben ser accesibles para que el resto las lean y de este modo se conviertan en una especie de inventario. Es importante que el facilitador evite la tentación de descartar experiencias de cualquier forma,
- **tercero**, la persona facilitadora debe comentar en el momento apropiado sobre la suficiencia de la información que está siendo presentada y en cuarto lugar, sobre la calidad del argumento en el que se centra.⁵²

Cuando las personas participantes son capaces de mostrar un resultado o la evidencia de una actividad en línea independiente y cooperativa se puede pasar a la siguiente etapa, ya que si llegaron hasta ésta es porque ya habrán adquirido su propio sentido del tiempo, lugar y ritmo. Otro indicativo es que son capaces de desafiar y ampliar las contribuciones de cada uno con confianza y en colaboración.

Desarrollo

En esta etapa los participantes pueden empezar a responsabilizarse de su propio aprendizaje y el de su grupo. Pueden empezar a querer aplicar las ideas adquiridas

⁵²SALMON, Gilly *Op. Cit.* p.58

con las actividades y aplicarlas a sus contextos particulares. En esta etapa, las personas participantes habrán dejado de cuestionarse cómo utilizar la participación en línea. También empiezan a ser críticos y verdaderamente autoreflexivos. Lo cual nos lleva a un término: *metacognición*, que recuperamos de la idea de Lev Vigotsky quien plantea que "...a medida que un individuo crece y es instruido, tanto en la educación formal, como en la espontánea, sus funciones cognitivas superiores (memoria, percepción, atención, comprensión) sufren una serie de transformaciones. Estas transformaciones no implican necesariamente un aumento en la capacidad de procesamiento de información producidas por estímulos externos o internos, sino más bien, en la destreza y habilidad por parte del sujeto, de controlarla y regularla."⁵³

Así pues, las habilidades metacognitivas de aprendizaje están orientadas hacia lo que hacen las personas participantes en nuevos contextos o cómo aplican los conceptos e ideas. Todas las actividades deben indicar la razón por la que se espera que las personas participantes las realicen.

Una recomendación para trabajar en esta metodología, es por tareas de desempeño que bien pueden encajar en las etapas de Gilly Salmon antes descritas. Ahora bien, estas tareas son situaciones complejas que denotan asuntos o problemas a los que se enfrenta una persona en su vida laboral. En el caso de los cursos en línea de temáticas de género este tipo de evaluaciones permiten leer diversos indicadores el proceso tanto de enseñanza, como de aprendizaje por la

⁵³UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA LOJA, *Planificación de los procesos de enseñanza-aprendizaje en informática educativa, 2011*, <http://www.unl.edu.ec/educativa/wp-content/uploads/2010/02/MODULO-III-IE-20101.doc>, (consultado el 29 de marzo de 2011)

socialización que se genera y los resultados tangibles orientados a propiciar la disposición al cambio.

La producción de uno o más productos o desempeños (ejecuciones tangibles); pueden ser de corto, mediano y largo plazo. Así pues, se presentan algunas preguntas que ayudan a diseñar tareas de desempeño:

1.- ¿Cuál es la meta?

2.- ¿Cuál es el rol o roles?

3.- ¿A quién va dirigido?

4.- ¿Cuál es el contexto?

5.- ¿Qué productos o desempeño se van a trabajar?

6.- ¿Con qué criterios será evaluado el trabajo?

A continuación se muestra una breve y sencilla guía que facilita el desarrollo de estas tareas de desempeño con base en la tabla anterior.

Meta

La actividad es ...
propósito es ...
La problemática o reto es...
Los obstáculos a superar son...

Audiencia

Tus clientes son...
La audiencia a la que te vas a dirigir es...
Tú necesitas convencer...

Rol o papel

Tú eres ...
Se te ha solicitado que...
Tu trabajo es...

Situación

El contexto en el que te encuentras es...
El reto implica negociar con...

Producto/desempeño y propósito	Criterios de éxito
---------------------------------------	---------------------------

Tú vas a crear...	Tu desempeño necesita...
Tú necesitas desarrollar...	Tu trabajo va a ser juzgado por...
Para poder lograr...	Tu producto necesita cumplir con los siguientes estándares...
	Un resultado exitoso será aquel que...

Momento 5. Evaluación del programa educativo

Al finalizar el módulo o programa educativo, es importante determinar si la meta relacionada al aprendizaje del curso se alcanzó y en qué grado. Para así, determinar las áreas en las que, tanto las personas participantes, facilitadores(as), diseñadores(as) y área técnica deben trabajar con más detenimiento.

Los aspectos que requieren se proponen ser evaluados son:

- el **proceso de aprendizaje** para visualizar el nivel alcanzado en los resultados de aprendizaje,
- el **proceso de enseñanza** para identificar el desempeño de la labor docente indicando las carencias, habilidades, fortalezas,
- las **herramientas tecnológicas** para determinar cuáles facilitan o entorpecen el buen desarrollo de las actividades de aprendizaje, presentación de contenidos,
- el **sistema que administra el programa educativo** para determinar qué aspectos deben ser perfeccionados con el fin de facilitar el uso del mismo.

Momento 6. Desarrollo técnico-didáctico

Este momento del trabajo didáctico permite articular los elementos pedagógicos con la tecnología mediante un instrumento denominado guión técnico-didáctico. Se trata básicamente de un documento que sirve de puente de comunicación entre la didáctica y la tecnológica, sobre todo para traducirlo a un sistema en línea. Por ejemplo, en un sistema presencial se informa a las personas participantes las características del programa educativo en algún documento impreso o de manera verbal. En el caso de un programa en línea, este también debe contar con la información necesaria que den cuenta de las particularidades y aspectos generales. A continuación se presenta un modelo –sin información específica- del formato de datos generales:

Datos generales	
Nombre del programa educativo	
Presentación del programa educativo	
Objetivo general del curso	Temario
	✓
	✓
Perfil de ingreso	Conocimientos o nociones sobre
	Habilidades para
Requisitos para aprobar el programa educativo	Actitudes de
Duración	Horas que se requieren para el estudio

didáctico y el guión técnico o instruccional. En esta propuesta se invita a trabajar sobre un sólo documento, el cual se va completando conforme se requiera. A continuación se presenta el primer apartado en el que se debe describir la presentación del curso. Recordemos que es importante captar la atención y hacer sentir a las personas participantes que existe un acompañamiento, no olvidando generar una empatía con la persona que brinda la tutoría, las personas participantes y el curso en si mismo.

Presentación del curso	
Desarrollo de la técnica a utilizar	
<i>Instrucciones y propósito de la actividad</i>	
Herramienta tecnológica requerida	Documentos o gráficos
<input type="radio"/> Foro	
<input type="radio"/> Blog	
<input type="radio"/> Wiki	
<input type="radio"/> Otro <i>especificar</i>	
Duración del encuadre	
Actividades adicionales	
<i>Instrucciones y propósito de la actividad</i>	
Herramienta tecnológica requerida	Documentos o gráficos
<input type="radio"/> Foro	
<input type="radio"/> Blog	
<input type="radio"/> Wiki	
<input type="radio"/> Otro <i>especificar</i>	
Duración	

Para trabajar las unidades o módulos se presenta el siguiente formato que contempla los componentes básicos para describir el desarrollo por temas.

Módulo o Unidad	
Nombre del módulo o unidad	
Introducción	
Instrucciones técnicas	
Temas	Resultados de aprendizaje
✓	✓
✓	✓
✓	✓
✓	✓
Contenido (texto)	
Instrucciones técnicas	

Actividad de aprendizaje

--	--

Instrucciones técnicas

Evidencias de aprendizaje

Técnica o instrumento

--	--

Instrucciones técnicas

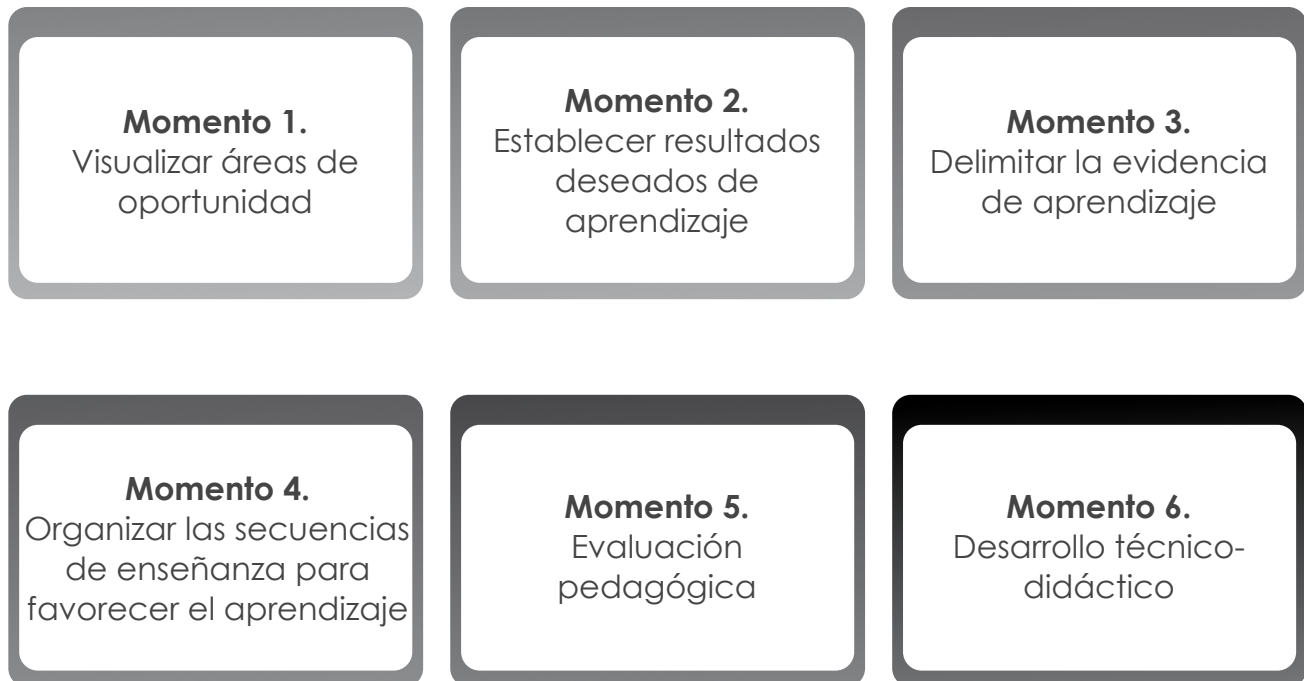
La Evaluación del programa educativo se puede desarrollar utilizando el instrumento que mejor convenga pero siempre contemplando los aspectos que se han mencionado en este trabajo y que se muestran a continuación:

Evaluación del programa educativo	
Proceso de aprendizaje	
Sub-tópico 1	
Reactivo 1	<input type="radio"/> Opción 1
Reactivo 2	<input type="radio"/> Opción 2
[...]	<input type="radio"/> Opción 3
Proceso de enseñanza	
Sub-tópico 1	
Reactivo 1	<input type="radio"/> Opción 1
Reactivo 2	<input type="radio"/> Opción 2
[...]	<input type="radio"/> Opción 3
Herramientas tecnológicas	
Sub-tópico 1	
Reactivo 1	<input type="radio"/> Opción 1
Reactivo 2	<input type="radio"/> Opción 2
[...]	<input type="radio"/> Opción 3
Sistema que administra el programa educativo	
Sub-tópico 1	
Reactivo 1	<input type="radio"/> Opción 1
Reactivo 2	<input type="radio"/> Opción 2
[...]	<input type="radio"/> Opción 3

Resumen del capítulo IV

En este capítulo se describió una propuesta para el trabajo didáctico de cursos en línea sobre temáticas de género. Lo anterior es resultado de la experiencia en el desarrollo de programas educativos a distancia y el acercamiento al abordaje de temas relacionados al género y sus implicaciones.

En ese sentido, se describen seis momentos que son:



Esta metodología considera al sujeto que aprende como un ser activo y además se busca que éste recupere la experiencia de su contexto social y los otros, ya que éstos últimos intervienen y enriquecen la experiencia de aprendizaje y a través de actividades de aprendizaje adecuadas la experiencia individual de las personas participantes, el conocimiento del

contexto socio-cultural, el aprendizaje de conceptos, la capacidad de análisis o reflexión crítica y la re-significación de su conocimiento sobre su contexto favorecen la disposición al cambio. Lo anterior mediante herramientas metodológicas o de análisis.

En esta propuesta se parte de los supuestos que: las personas participantes no son una tabula rasa y que por el contrario, cuentan con vivencias, conocimientos, costumbres, información, nociones relacionadas con las temáticas. Asimismo, se busca que, al desarrollar un módulo o programa educativo con esta metodología, se considere el proceso de adquisición de los siguientes componentes:

La comunicación | La seguridad | El respeto | La
colaboración | La responsabilidad

Los momentos que se plantean en esta metodología son seis y se describen brevemente a continuación:

Momento 1. Visualizar áreas de oportunidad

El desarrollo de un curso en línea sobre temáticas de género implica conocer el qué, el cómo y el por qué de éste, a fin de tener claridad en el tratamiento didáctico en un modelo a distancia.

Responder a las siguientes preguntas: ¿por qué es relevante?, ¿cómo y cuándo el tema en cuestión se aplica en un contexto específico? y ¿qué es

lo que no se puede dejar de saber sobre el tema en cuestión? es determinante para los resultados de un curso de esta naturaleza.

Momento 2. Establecer resultados deseados de aprendizaje

Los resultados que las personas participantes alcancen al finalizar el curso o programa educativo, y cómo son capaces de demostrarlo constituye una actividad primordial aquí.

Momento 3. Delimitar la evidencia general de aprendizaje

Con los resultados de aprendizaje delimitados, es momento de definir las evidencias aceptables que permitirán verificar en qué nivel se alcanzan dichos resultados de aprendizaje. Se propone pensar en varias evidencias, que en conjunto permitan identificar el nivel de avance.

Los aspectos satisfactorios detectados en el proceso obligan a dar a conocer las áreas de oportunidad en las que se necesita enfocar los esfuerzos. Por otra parte, la persona facilitadora hará, sugerencias de estudio, para aquellas personas que deseen mejorar o profundizar en la temática en cuestión.

Momento 4. Organizar las secuencias de enseñanza para favorecer el aprendizaje

En esta propuesta metodológica se retoma las ideas de Gilly Salmon quien aporta un modelo de cinco etapas para que las personas participantes adquieran confianza y habilidades para el trabajo que se requiere en línea.

Momento 5. Evaluación del programa educativo

Al finalizar el módulo o programa educativo, es importante determinar si la meta relacionada al aprendizaje del curso se alcanzó y en qué grado. Para así, determinar las áreas en las que, tanto las personas participantes, facilitadores(as), diseñadores(as) y área técnica deben trabajar con más detenimiento.

Momento 6. Desarrollo técnico-didáctico

Articular los elementos pedagógicos con la tecnología del programa educativo en línea requiere de un instrumento denominado guión técnico-didáctico, que sirve de puente de comunicación entre la didáctica y la tecnológica, para traducirlo a un sistema en línea.

Por ejemplo, en un curso presencial se informa sobre las características del programa educativo de manera impresa o verbal. En el caso de un programa en línea, también debe contarse con la información que de cuenta de particularidades y aspectos generales.♦



Reflexiones

Reflexiones.

A continuación explicaré algunas reflexiones resultado de la experiencia descrita en este trabajo de tesina.

Para comenzar, esta experiencia me permitió visualizar las implicaciones e interacciones del trabajo didáctico en cuatro componentes:

La categoría de género. Este tema parece sencillo de abordar, sin embargo, cuando se trabaja con temas relacionados al género nos enfrentamos a percepciones, prejuicios e ideologías, de cómo nos construimos como mujeres y hombres. En ese sentido las resistencias hacia nuevos enfoques o formas de percibir la masculinidad y la feminidad están arraigadas en diversos órdenes de la vida social. Dada esta situación, es necesario desarrollar estrategias para que las personas estén en condiciones de reconocer los usos y costumbres culturales que impactan en la percepción del género.

El público objetivo. Mi experiencia profesional, se había centrado en trabajar con personas adultas del ámbito privado, académico pero no del servicio público. Cuestión que permite visualizar una oportunidad para brindarles programas educativos que les permita realizar sus labores sin que actúen desde el prejuicio, sino desde el reconocimiento de las diferencias y la igualdad de oportunidades y obligaciones.

Programas educativos en línea. La educación a distancia bajo la modalidad en línea, sin duda, permite flexibilizar tanto el acceso a programas educativos como el tiempo en los procesos de enseñanza y aprendizaje sobre temas de género. Asimismo, la modalidad en línea permite reconocer en las personas sus cualidades como seres activos, creadores, reflexivos, analíticos, participantes de los procesos, compartiendo experiencias de vida e información para construir de manera colectiva e individual conocimientos y disposición al cambio. Es una apuesta que sin duda se va ganando con los resultados que se han mostrado en este trabajo y que ameritan seguir innovándose.

Relaciones entre quienes intervienen en el desarrollo de cursos en línea. Obviamente un programa educativo en línea, requiere de un grupo de especialistas en la materia. La interacción con personas de diversas áreas de conocimiento permite enriquecer conocimientos, estrategias y formas de implementar estrategias de formación. La clave para lograr lo anterior es tener claro qué se requiere, escuchar las ideas y aprovechar la experiencia de cada integrante del equipo.

Los principales hallazgos en este trabajo estuvieron en el desarrollo de un ambiente de aprendizaje favorable para el curso en línea de sensibilización en género. Dicho ambiente comprende la didáctica, los contenidos, la tutoría y la tecnología, que en suma pretenden favorecer el logro de los objetivos de aprendizaje. Por ejemplo, los componentes didácticos en esta modalidad se desarrollan con mayor planificación, pero se permite utilizar un cierto grado de improvisación en la enseñanza como una

herramienta para recuperar y orientar las experiencias que ayuden a compartir información para la construcción de aprendizajes. La triada didácticamente conocida se ha agotado, para transformarse en un conjunto que podría denominarse sexteta presencial y septena en línea; conformadas de la siguiente manera:

Ejemplo de una estructura presencial



Ejemplo de una estructura en línea



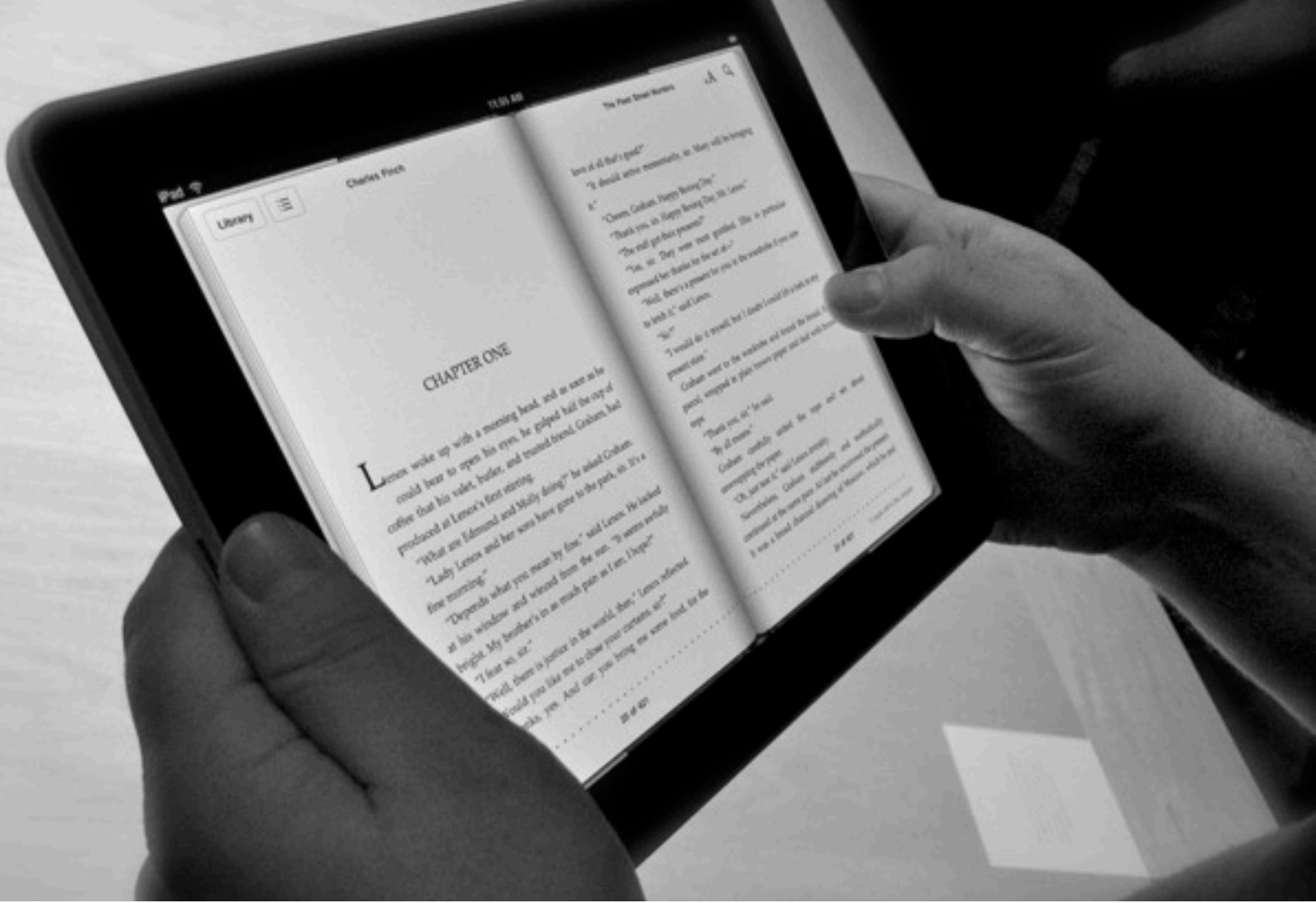
*objetos de aprendizaje
**resultados de aprendizaje

Como se puede apreciar, en el primero modelo los contenidos y el personal docente son los actores principales del proceso didáctico. Mientras que en el segundo se proponen nuevas categorías. Por ejemplo: en vez de docente, persona facilitadora (ya que esa es su función principal; facilitar el proceso de aprendizaje apoyado en la programación didáctica), la persona participante, en vez de estudiantes (dado que se espera que sea una gente activa, creadora, reflexiva, analítica, participante de los procesos y que comparta experiencias de vida e información para construir de manera colectiva e individual conocimientos, y esté dispuesta al cambio), los contenidos están inmersos y responden a un desarrollo curricular articulado

cuidadosamente, los componentes tecnológicos es otro elemento que se suma a este modelo para apoyar los componentes anteriores, y por último e igualmente importante está el contexto social de las personas participantes, ya que éste es un elemento que interviene constantemente, y las personas recurren a él para transferir los conocimientos trabajados en el programa educativo. La improvisación es otro componente presente en los dos ejemplos. En una estructura presencial es factible hacer una improvisación en los contenidos y actividades de aprendizaje según el docente considere pertinente. Por su parte, en la estructura en línea es factible hacer una improvisación, pero prevista el tutor, y como resultado de la interacción con las personas participantes. Aquí más que improvisar a nivel de contenidos (que también se puede realizar), se hace a nivel de actividades de aprendizaje.

Para el desarrollo de programas educativos, la labor de pedagogos(as) cobra fuerza, ya que sus funciones se centran, por una parte, en asesorar el desarrollo de contenidos, diseñar dispositivos didácticos, planear el desarrollo del programa educativos y por otra parte, debe tener la capacidad de leer las diferentes aristas que intervienen en la formación de personas para hacer que, entre quienes intervienen en el proceso, se gesten ideas y propuestas que fortalezcan el programa educativo.

En ese sentido, es pertinente aprovechar las diversas experiencias de quienes participan en la elaboración del programa educativo, ya que así se pueden crear ambientes de aprendizaje que favorezcan la construcción de conocimientos no sólo de temas de género, sino de cualquier otro tema que se requiera trabajar en un entorno en línea.◆



Fuentes de consulta

Fuentes de consulta

AMERICAN ASSOCIATION OF LAW LIBRARIES, *Writing learning outcomes* en <http://www.aallnet.org/prodev/outcomes.asp>, (consultado el 27 de mayo de 2010)

ARETIO, García Lorenzo, *Historia de la Educación a Distancia*, www.utpl.edu.ec/ried/images/pdfs/vol2-1/historia.pdf (consultado el 20 de abril de 2011)

BINGHAM, J. (1999), *Guide to Developing Learning Outcomes. The Learning and Teaching Institute Sheffield Hallam University*, Reino Unido

CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN, *Ley del INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES*, México, <http://www.cddhcu.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/88.pdf>, (consultado el 30 de marzo de 2010)

CERVA, Cerna Daniela, *Análisis sociopolítico de los procesos de institucionalización de la perspectiva de género en el estado: avances y retroprocesos en el contexto de transformación del sistema político mexicano*, "Tesis doctoral" UNAM, 2006

CLARKE, Alan (2008), *E-learning skills*, Palgrave Macmillan, Great Britain, p. 11

COLL, César (1998). *El constructivismo en el aula*, Madrid, Graó, p.149

COLL, César y Monereo Carles (Eds) (2008) *Psicología de la educación virtual. La utilización de las tecnologías de la información y la comunicación en la educación: del diseño tecnopedagógico a las prácticas de uso*, Madrid, Morata, p.99

COVADONGA López, Alonso y Matesanz del barrio, María (Eds) (2009), *Las plataformas de aprendizaje. Del mito a la realidad*, Madrid, Biblioteca nueva, p.48

E. MAYER, Richard (2002), *Psicología de la Educación. El aprendizaje de las áreas de conocimiento*, Madrid , Person Educación S.A, p. 07

FREMOSO, Paciano (1999). *Teoría de la educación*. México; Trillas, p. 172 y 173

GARCÍA Aretio, Lorenzo (2009). *Educación de personas adultas en las fuerzas armadas. Educación a distancia hoy*, Ministerio de Defensa, España, p. 51 y 52

GARCÍA Peñalvo, Fco. José, *Estado actual de los sistemas e-learning* en <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1302878> (consultado el 10 de abril de 2010)

INCHAUSTEGUI, Teresa (1999), *La institucionalización del enfoque de género en las políticas públicas. Apuntes en torno a sus alcances y restricciones*, La ventana, No. 10, p. 84

INCHAUSTEGUI, Teresa, <http://www.fesmex.org/Documentos%20y%20Programas/Ponencia%20Rosario%20Ortiz%20%20Diplom05.ppt>, Fundación Friedrich Ebert México, (consultado el 1 de abril de 2010)

iNMUJERES, *Instrucciones y reglas del curso en línea de sensibilización en género*, http://puntogenero.inmujeres.gob.mx/moodle_puntogenero/file.php/19/PRINCIPAL/forma.html, (consultado el 30 de mayo de 2010)

JENKINS, A. & Unwin, D. (2001), *How to write learning outcomes*. en: www.ncgia.ucsb.edu/education/curricula/giscc/units/format/outcomes.html, (consultado el 27 de febrero de 2011)

MCLEAN, J. and Looker, P. (2006), *University of New South Wales Learning and Teaching Unit*, http://www.ltu.unsw.edu.au/content/course_prog_support/outcomes.cfm?ss=0, (consultado el 27 de febrero de 2011)

PÉREZ, Mónica, *Instituto de las Mujeres*, <http://www.cimacnoticias.com/noticias/04feb/s04021704.html>, (consultado el 30 de marzo de 2010)

POZOS, J.I (2006), *Teorías cognitivas del aprendizaje*, Madrid, Morata, p.166

PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA, *Programa Nacional de la Mujer 1995-2000*, <http://zedillo.presidencia.gob.mx/pages/disc/mar96/08mar96-2.html>, (consultad el 28 de marzo de 2010)

s/a, *Formular objetos como resultados de aprendizaje*, Chile, <http://www.uctemuco.cl/docencia/pioneros/docs/apoyo/Doc1%20RESULTADOS%20DE%20APRENDIZAJE.pdf>, (consultado el 10 de marzo de 2011)

SALMON, Gilly (2006), *E-actividades. El factor clave para una formación en línea activa*, Barcelona, UOC Barcelona, p. 30

SARTORI, María Luisa (2004). *Educación en la Diversidad ¿Realidad o Utopía?*, Argentina, F.F.H.A. Universidad Nacional de San Juan, p. 267

SCHELL, George (2001). *Student perceptions of web-based course quality and benefit*. Education and Information Technologies. Vol. 6, n.º 2, pág. 95-104.

UGALDE B, Yamileth y RODILES D, Juan Oscar (2009), *Sensibilización en género a través de e-learning*, En XVIII ENCUENTRO INTERNACIONAL DE EDUCACIÓN A DISTANCIA, del 29 de noviembre al 03 de diciembre de 2009, Guadalajara, Jalisco. MÉXICO

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA LOJA, *Planificación de los procesos de enseñanza-aprendizaje en informática educativa, 2011*, <http://www.unl.edu.ec/educativa/wp-content/uploads/2010/02/MODULO-III-IE-20101.doc>, (consultado el 29 de marzo de 2011)

WENGER, E. *Communities of practice: Learning as a social system*, 1998, <http://www.coil.com/coil/knowledge-garden/cop/lss.shtml>, (consultado el 20 de marzo de 2011)